الجمـــهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق

دور منظمة العمل الدولية

في

حماية حقوق العمال

مذكرة لنيل شهادة ماجستير

التخصص : حقوق

الفرع : القانون الدولي لحقوق الإنسان

من إعداد الطالب: الطيب فرجان - المشرف: أ.د/ علي أبو هاني

لجنة المناقشة

أ.د/سعيد يوسف محمد يوسف...... أستاذ التعليم العالي..... جامعة البليدة ..... رئيسا

أ.د/علي أبو هاني.................أستاذ التعليم العالي...جامعة المدية...مشرفا و مقررا

أ.د/ عبد العزيز العشاوي..........أستاذ التعليم العالي ... جامعة البليدة....... عضوا

د/ جمال محي الدين .... أستاذ محاضر "أ".....جامعة البليدة......... عضوا

السنة الجامعية 2011/2010

قائمة المختصرات

- B.I.T : Bureau International du Travail

- C.I.T : Conférence Internationale du Travail

- O.I.T : Organisation Internationale du Travail

- O.I.T : Organisation internationale des employeurs

- P.N.U.E :Programme des Nations Unies pour l'Environnement

- C.S.I : Confédération syndicale internationale

مقـــدمـــــة

إن الإهتمام بتوحيد القوانين التي تنظم العمل كان هدفا تسعى إلى تحقيقه الكثير من الشخصيات القانونية من خلال المجهودات الفردية ، و أيضا الهيئات العمالية ، و كذا برلمانات بعض الدول ، و لقد برز العديد من رواد الجهود الفردية، و من أشهرهم **روبرت أوين** Robert Owen (1771 – 1858)، حيث كان أول الداعين إلى قيام تنظيم دولي للعمل، وظهر ذلك بشكل واضح خلال ما كتبه إلى مؤتمر **اكس لاشابل** – Aix –la-Chappell - و هناك أيضا **أودلف بلنكيه** - **Adolphe Blanqui** – (1798 –1854) من خلال الدراسة التي نشرها عام 1839 بشأن اقتصاديات الصناعة ، مقترحا إبرام اتفاقية دولية بشأن حماية العمال، و يعد **دانيال لجرا ند Daniel Legrand** (1738 – 1859) رائد فكرة إنشاء تشريع دولي للعمل، أو تنظيم دولي للعمل من خلال الدعوة التي وجهها عام 1940 إلى عدد من الحكومات لتطبيق قانون موحد بشأن المطالبة بتحديد ساعات العمل للأطفال[1].

ما قام به هؤلاء الأفراد من مجهودات شكل الأرضية التي ساعدت في بروز هيئات دولية تهتم بالحق في العمل في بداية القرن العشرين ، و ذلك من خلال إنشاء الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل في عام 1901 بمدينة **بال** السويسرية، هذه الجمعية التي عقدت العديد من المؤتمرات الدولية لإعداد اتفاقيات دولية في مجال العمل قبل قيام الحرب العالمية الأولى و بطلب من هذه الجمعية عقدت سويسرا بمدينة **برن** مؤتمرين، كان الأول في عام 1905 و هو ذو طابع تقني، و أما المؤتمر الثاني فقد عقد في عام 1906 وكان ذي طابع دبلوماسي، و من النتائج البارزة لهذين المؤتمرين، ظهور أول مشاريع اتفاقيات دولية في مجال العمل، حيث أن الإتفاقية الأولى نصت على

---

[1] -محمود سعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، بدون سنة ص ص 34، 35.

منع تشغيل النساء ليلا، أما الإتفاقية الثانية فإنها نصت على منع استخدام الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت ، و تمت المصادقة على هاتين الإتفاقيتين من طرف معظم الدول الحاضرة للإجتماعين و أعلن بأن تاريخ دخولهما حيز النفاذ هو العام 1912، و أيضا دعت الحكومة السويسرية إلى عقد مؤتمر ثالث في العام 1913 حدد له تاريخ الإنعقاد في العام 1914 إلا أن قيام الحرب العالمية الأولى، وما حل بالعالم حال دون انعقاد هذا المؤتمر[1].

إن النظرة التي كانت سائدة إلى العمل باعتباره مجرد سلعة، حيث كان يعامل الإنسان العامل بقسوة ، حيث كان لأصحاب المصانع دورهم في استغلال حاجة الفرد إلى العمل وتكليفه بأعمال و مجهودات يقوم بها طوال أيام الأسبوع مقابل أجر ضئيل و من دون أن يوفروا له أدني المتطلبات لتأدية عمله في ظروف مواتية،هذه النظرة للعمل كانت سائدة في الغرب الصناعي، أما لدي المسلمين فالأمر على خلاف ذلك كله، إذ وضع الإسلام القواعد التي تصون حقوق العمال، و تضمن لهم حياة كريمة و أوضاعا مستقرة آمنة لهم و لأسرهم[2].

إن أول دافع لظهور تنظيم دولي للعمل، هو دافع إنساني مفاده تحسين الوضع النفسي و المادي للعمال، حيث أن الحرمان الإقتصادي يؤدي حتما إلى الإحباط الروحي للشخص. و يظهر الدافع الثاني في الجانب السياسي، إذ أن الدعوة إلى إيجاد تشريع دولي للعمل،من شأنه أن يحول دون حصول مشاكل اجتماعية، قد تؤدي إلى انفجار الأوضاع في الدول يوم ترفض الكتل العاملة بها تحمل الظروف القاسية للعمل . وأما الدافع الثالث فكان اقتصاديا، إذ أن الإصلاح الإجتماعي يؤثر سلبا على اقتصاد الدولة التي تعتمده، و يعيق قاعدة المنافسة الدولية فالدولة التي تطبق تشريع عمل وطني يراعي ظروف العمل تدفع حتما ثمن سياستها الإجتماعية بمصاعب اقتصادية، نظرا لتفردها

---

[1] - دراقي هبة خديجة،دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الإجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية تحت إشراف الدكتور قادري عبدالعزيز، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، السنة الدراسية 2000- 2001، بحث لم ينشر ص،ص 11 ، 12.

[2] - محمد محمد الطويل،العمال في رعاية الإسلام، الطبعة الأولى، مكتبة و مطبعة الغد، الجيزة، مصر،1998، ص، 79 .

في تشريعات العمل دون غيرها من الدول، لذلك يري **فيكتور ايف غبالي** Victor-Yves – Ghebali- "بأن هناك وسيلة لتجاوز هذا المشكل ، و هي تشريع دولي للعمل"[1]، و نتيجة لذلك و بعد نهاية الحرب العالمة الأولى، و في مؤتمر السلام الذي عقد في العام 1919 في **فرساي** بفرنسا تم تشكيل لجنة من 15 عضوا، بقرار من مؤتمر السلام لدراسة ما يمكن اتخاذه من إجراءات دولية بشأن موضوع العمل و العمال، و قد عقدت هذه اللجنة جلساتها من01 فيفري إلى غاية 24 مارس1919 وبلغ عدد تلك الجلسات خمس وعشرون (25)، و لم يكن عملها سهلا، بل اتسم بصعوبة بالغة، نتيجة للخلافات بين أعضائها حول العديد من الأمور التي ناقشتها اللجنة، إلا أنه في نهاية الأمر تمكنت هذه اللجنة من إنهاء أعمالها، و عرضت تلك النتائج على مؤتمر السلام الدولي،حيث تم عقد اجتماع لبحث مشروع هذه اللجنة التي سميت بلجنة التشريع الدولي للعمل و قد صار إقرار ذلك المشروع بإجماع الأراء مع إعطاء اللجنة صلاحية إدخال بعض التعديلات التي تراها ضرورية وأيضا تم تكليف اللجنة بالإعداد لمؤتمر دولي للعمل، و بعد وضع الصيغة النهائية لهذا المشروع تم دمجه في اتفاقية السلام مكونا الفصل الثالث عشر من اتفاقية السلام، وكان ذلك بجلسة مؤتمر السلام في 06 ماي 1919[2]. و تضمن الفصل الثالث عشر لمعاهدة فرساي، فصليين موزعين على المواد من 387 إلى 427 تناولت تلك المواد مختلف أوجه تنظيم العمل قصد المساهمة في إنشاء ما يمكن تسميته بالقانون الدولي للعمل، و بذلك تشكلت منظمة العمل الدولية، التي عملت في فترة قيام الحرب العالمية الثانية كجهاز منفصل عن عصبة الأمم، وتم نقل مقرها إلى مدينة **موريال** بكندا.

[1] - المشار اليه عند دراقي هبة خديجة،المرجع السابق ،ص ، 9 .
[2] -محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص ، 69 .

و أقرت المنظمة في تلك الفترة العديد من الإتفاقيات، تناولت مشاكل ذات أهمية، مثل تحديد ساعات العمل[1]، العمل الجبري[2]، الحد الأدنى لسن العمل[3]، و غيرها من الاتفاقيات. إذا كانت عصبة الأمم لم تستطع الصمود بعد قيام الحرب العالمية الثانية، و التي كان من أبرز نتائجها زوال هذه العصبة، فان منظمة العمل الدولية صمدت و لم تلق نفس المصير بسبب، أولا قيامها بأعمالها بشكل منفصل عن العصبة، و ثانيا فان الإبقاء عليها أعتبر ضمانا للإنجازات المحققة في مجال التشريع الدولي للعمل .

ولقد تم عقد اجتماع في العام 1944 في مدينة فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية، الذي يعد أول دورة للمؤتمر الدولي للعمل بعد انقطاع دام خمس سنوات، و حضره وفود 41 دولة من الدول الأعضاء حيث قام المؤتمرون بمناقشة مصير منظمة العمل الدولية، و برنامج نظامها المستقبلي إذ تم اقتراح وثيقة في هذا المؤتمر تمثل إعلانا حول الأهداف الجديدة للمنظمة و قد افتتح الرئيس الأمريكي **روزفلت** -Roosevelt - المؤتمر بكلمة جاء فيها " في ميدان عملكم ليست الأمم المتحدة بحاجة إلى إنشاء منظمة جديدة "[4] ،و بعد المصادقة تم اعتماد هذا الإعلان بتاريخ 10 ماي 1944 و الذي صار يعرف بإعلان فيلادلفيا حيث تضمن أهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية موسعا بذلك من أهداف المنظمة، و ذلك جاء على ضوء التطور الذي شهده العالم منذ إنشاء المنظمة في العام 1919 [5].

إن الهدف من هذه الدراسة هو تقديم فهم لفكرة الرقابة على الحقوق المقررة في إطار منظمة العمل الدولية ،و الوقوف على مدى مساهمة المنظمة في توفير الحماية لحقوق العمال على

---

[1] - الإتفاقية رقم 30 لسنة 1930 ، و الإتفاقية رقم 31 لسنة 1931 ، و الإتفاقية رقم 46 لسنة 1935 ، و الإتفاقية رقم 57 لسنة 1936 ، و الإتفاقية رقم 61 لسنة 1937 ، و الإتفاقية رقم 67 لسنة 1939 .

[2] -الإتفاقية رقم 29 لسنة 1930 .

[3] - الإتفاقية رقم 33 لسنة 1932 ، و الإتفاقية رقم 58 لسنة 1936 ، و الإتفاقية رقم 59 لسنة 1937 ، و الإتفاقية رقم 60 لسنة 1937 .

[4] - دراقي هبة خديجة ، المرجع السابق ، ص ، 15.

[5] - لاحظ دمج إعلان فيلادلفيا في دستور منظمة العمل الدولية ، الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة.

المستوى العالمي ، من خلال آليات الرقابة المتاحة لها، و أيضا تهدف إلى التعرف على موقف الدول من دور المنظمة بالنظر إلى تأثير نشاط المنظمة على المنظومة التشريعية لهذه الدول ، من خلال تبني هذه التشريعات لما تصدره المنظمة من أعمال قانونية .

و أما أهمية دراسة هذا الموضوع (دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال) تتحدد في عدد من المسائل :

- طبيعة الموضوع الذي تعالجه ، حيث أنها تتركز حول تحليل ظاهرة الرقابة الدولية على حقوق العمال ، و التعرف حقيقة الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في هذا المجال ، سواء من خلال ما جاء في دستورها أو الإتفاقيات التي أصدرتها ، و أيضا من خلال اليات الرقابة التي أوجدتها .

- أهمية الحق موضوع الحماية ، و هو الحق في العمل و مدى تأثيره على الإستقرار الإجتماعي داخل كل دولة ، وأكثر من ذلك تأثيره على السلم و الإستقرار الدولي ، باعتبار أن حماية الحق في العمل تسهم في تحسين الظروف الإجتماعية لسكان العالم بأسره .

- و تبرز أهمية هذه الدراسة أيضا في الحقوق و الحريات التي ضمنتها المنظمة للعمال و ما رتبته من التزامات على عاتق الدول الأعضاء بها .

- الطابع المميز لمنظمة العمل الدولية ، من حيث كونها منظمة وسط بين المنظمات الدولية الصرفة أي المشكلة من الدول فقط ، و المنظمات غير الحكومية التي ليس بها تمثيل للدول.

- الدور الذي لعبته منظمة العمل الدولية في إيجاد قانون دولي للعمل ، أمكن من خلاله توفير السند القانوني لحماية جانب هام من حقوق الإنسان ، ألا وهو الحق في العمل و باقي الحقوق المرتبطة به.

ولتسليط الضوء على الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال فإن البحث في هذا الموضوع تعترضه بعض الصعوبات فهو لم يحظ بالعناية اللازمة بسبب قلة الدراسات السابقة مما أدى إلى ندرة المراجع العربية في هذا الشأن ، و هي قليلة و بالأخص المتخصصة منها ولذا حاولنا تعويض هذا النقص باللجوء إلى الوثائق الصادرة إلا ما تعلق بما تصدره المنظمة ذاتها من مطبوعات، من خلال ما يوفره فرع مكتب العمل الدولي بالجزائر ، أو ما هو متوفر في موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الأنترنيت، أما المراجع باللغات الأجنبية فهي غير متوفرة، مما يصعب من مهمة البحث في هذا الموضوع على الرغم من أهميته، باعتبار أن لمنظمة العمل الدولية دورا رائدا في إيجاد قواعد قانونية دولية تنظم جانبا من حقوق الإنسان، وهو الحق في العمل و كل ما يتعلق به .

و ترجع أسباب اختيار هذا الموضوع للبحث إلى :

- قلة الدراسات السابقة، كان لها دورا في دفعي إلى محاولة الخوض في هذا الموضوع .

- الطابع المميز لهذه المنظمة التي هي وسط بين المنظمات الدولية و المنظمات غير الحكومية هو دافع جعلني أحاول من خلال هذه الدراسة إبراز التميز لدى هذه المنظمة .

- الكم الهائل من النصوص التي أصدرتها المنظمة، سواء على شكل اتفاقيات أو توصيات وهو ما يمكن لأي مطلع أن يلاحظه، دفعني إلى محاولة معرفة الأسباب التي تقف وراء هذا النجاح في إيجاد هذا العدد الكبير من النصوص .

ولأن عمل منظمة العمل الدولية يمس العلاقة القائمة بين صاحب العمل و حقوق العمال التي تتميز في حالات بالتوافق ، و في حالات أخرى بالتباعد نظرا للمصالح المتعارضة بين

طرفي هذه العلاقة ، لذلك فانه و من أجل معرفة دور المنظمة في حماية حقوق العمال، يمكن تصور الإشكالية التالية :

هل نجحت منظمة العمل الدولية في توفير الوسائل القانونية على المستوي الدولي لحماية حقوق العمال ؟

و التي يتفرع عنها عدة تساؤلات أهمها :

- ما هو الأساس القانوني الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها في الرقابة على حقوق العمال ؟
- و ما هو موقف الدول الأعضاء في المنظمة من هذه الرقابة ؟
- و ما هي الإشكاليات التي تثيرها تلك الرقابة ؟
- و ما أهم الحقوق و الحريات التي أقرتها هذه المنظمة ؟
- و ما هي آليات الرقابة على هذه الحقوق داخل منظمة العمل الدولية ؟

و لدراسة هذا الموضوع ، ونظرا لطبيعته فقد اعتمدت على إتباع المنهجين :

- المنهج الوصفي ، من خلال دراسة أجهزة منظمة العمل الدولية ، و كذا أساليب الرقابة المعتمدة من طرف هذه الأجهزة .

- المنهج التحليلي في دراسة دستور المنظمة و الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عنها و أيضا من خلال عمل أجهزة الرقابة التي تمتلكها المنظمة .

ولمعالجة الإشكالية المطروحة آنفا فقد تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين كالأتي :

في الفصل الأول نتناول الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في الرقابة على حقوق العمال، من خلال تقسيمه إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول نتطرق فيه إلى الأساس المستمد من

دستور المنظمة، وفي المبحث الثاني نعرض الأساس المستمد من اتفاقيات و توصيات المنظمة، أما في المبحث الثالث فإننا سوف نعرض بالدراسة إلى ضرورة موافقة الدول الأعضاء بالمنظمة على هذه الرقابة، و إلى الإشكاليات التي تثيرها تلك الرقابة .

أما في الفصل الثاني و الذي نخصصه لضمان حقوق و حريات العمال في إطار منظمة العمل الدولية، فنقسمه إلى ثلاث مباحث، في المبحث الأول نعرض أهم الحقوق و الحريات التي عملت المنظمة على ضمانها للعمال، أما في المبحث الثاني فإننا نتطرق إلى أجهزة الرقابة على حقوق العمال داخل المنظمة، في المبحث الثالث و الأخير ندرس الأساليب التي تعتمدها المنظمة في الرقابة على حقوق العمال .

وفي نهاية الدراسة ، خاتمة تم فيها إيراد النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة وعرض بعض الاقتراحات و التوصيات .

الفصل الأول

الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية
في
حماية حقوق العمال

إن أية هيئة أو منظمة تستمد أساس سلطتها القانونية لممارسة وظائفها من نظامها الأساسي أو ما يعبر عنه بدستورها، و أيضا مما يصدر عنها من أعمال، و بالأخص ما تبرمه من اتفاقيات تكون لها أثار قانونية، من خلال الالتزامات التي تترتب عليها، وهذا ما نجده بشكل واضح في اتفاقيات منظمة العمل الدولية خاصة باعتبارها دورا تشريعيا خاصا بالتقنين الدولي للعمل[1]، وهي تعد من أنشط الوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة في مجال حماية حقوق الإنسان[2].

و أنشئت منظمة العمل الدولية بهدف اعتماد معايير العمل الدولية، للتعامل مع مشكلة شروط العمل التي كانت تتسم بالظلم و المعاناة و الحرمان، وبإدماج إعلان فيلادلفيا في دستورها العام 1944 وسعت مهامها الخاصة بوضع المعايير لتشكل مسائل أكثر عمومية ، بل هي متصلة بالسياسة الاجتماعية و حقوق الإنسان[3] .

ولذلك فإننا سوف نتطرق إلي الأساس القانوني الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها في الرقابة علي حقوق العمال في ثلاثة مباحث، نخصص المبحث الأول لسلطتها المستمدة من دستورها و نعرض في المبحث الثاني إلي سلطتها المستمدة من الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عنها، وفي المبحث الثالث نتطرق بالدراسة إلي ضرورة موافقة الدول علي مبدأ الرقابة علي حقوق العمال و الإشكاليات التي تثيرها تلك الرقابة.

المبحث الأول
دستور المنظمة كمصدر لسلطتها

إن أول من كسر احتكار الحكومات لعملية التمثيل في المنظمات الدولية و النفاذ المباشر لبعض القوي الاجتماعية الموجودة في شعوب دولها ، بدأت مع منظمة العمل الدولية ، فالمادة 289

[1] - دراقي هبة خديجة، المرجع السابق ن ص ، 32 .
[2] - أحسن عمروش : دور الوكالات المتخصصة ذات الطابع الإجتماعي في حماية حقوق الإنسان، رسالة ماجستير في القانون الجنائي الدولي تحت إشراف الدكتور رامول خالد، كلية الحقوق ، جامعة البليدة، الجزائر، 2008، بحث لم ينشر، ص، 112 .
[3] - مكتب العمل الدولي: دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية و احترام حقوق العمال، قضايا وتحديات للمنطقة العربية المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، لبنان، 2009، ص10 .

من معاهدة فرساي المنشئة للمنظمة نصت على أن((المؤتمر العام لممثلي الدول يتكون من أربعة ممثلين لكل عضو : اثنان يمثلون الحكومة و واحد يمثل أرباب الأعمال و الآخر يمثل العمال المنتمين لكل دولة عضو)).

ولقد احتفظ ميثاق (دستور) منظمة العمل الدولية الذي تم إبرامه في سنة 1946 الصيغة التي اعتنقتها معاهدة فرساي سنة 1919 ، حيث أعطي للحكومات من جهة و لممثلي العمال و أرباب الأعمال من جهة أخرى عددا متساويا من المقاعد في مجلس إدارة المنظمة [1] .

و إن الطابع المميز لمنظمة العمل الدولية من حيث تكوينها ذو التمثيل الثلاثي الذي يميزها عن باقي الوكالات و الهيئات التابعة للأمم المتحدة ، كل ذلك نجده مجسدا في دستورها الذي له خصائص تميزه نتعرض لها في المطلب الأول ، وفي المطلب الثاني نتطرق إلي أثـــر دستور المنظمة علي أعمالها .

المطلب الأول

خصائص دستور منظمة العمل الدولية

إن ظروف نشأة منظمة العمل الدولية التي جاءت في مرحلة ميزها الدمار الكبير الذي أصاب العالم، حيث تم النص علي وجودها أثناء انعقاد مؤتمر فرساي عام 1919، وهو مؤتمر السلام الذي جاء بعد نهاية الحرب العالمية الأولي، وأيضا ما جاء في إعلان فيلادلفيا عام 1944 و الذي تم إلحاقه بدستور المنظمة سنة 1946 [2] ، و الذي شمل مجال اختصاص المنظمة ، و مدى ما تتمتع به من سلطات قانونية ، و قدرة المنظمة على إلزام الدول الأعضاء بالقرارات الصادرة عنها ، بما في ذلك توافر نظام للجزاءات ، و نظام التصويت ، و وضع معايير العضوية .

---

[1] - خليل حسين ، التنظيم الدولي، النظرية العامة و المنظمات العالمية ، البرامج والوكالات المتخصصة ، الطبعة الأولى ، دار المنهل اللبناني بيروت ، لبنان 2010 ، ص ، 125.

[2] - راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

فمن الثابت أنه خارج الاختصاص المحدد سلفا ، تتضاءل فعالية المنظمة ، إذ يسهل على الدول الأعضاء عرقلة تأثير المنظمة في هذا الميدان بحجة عدم الاختصاص ، إضافة إلى ذلك أنه كلما توافر نظام للجزاءات في ميثاق (دستور) المنظمة ازدادت قدرتها على إلزام الدول الأعضاء باحترام قراراتها و عدم مخالفة الدستور على الأقل[1] .

كل ذلك جعل لدستور المنظمة خصائص تميزه عن غيره، حيث أنه لا يمكن اكتساب العضوية في المنظمة إلا بعد القبول بهذا الدستور، وهو ما نتطرق له بالدراسة في الفرع الأول وأيضا فان هذا الدستور يتميز بسمو و وحدة أحكامه لأن دستور منظمة العمل الدولية باعتباره من المعاهدات الدولية التي تعد بحسب المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، المصدر الأول للقانون الدولي العام ، و بالتالي فان سمو دستور المنظمة ناتج عن سمو القانون الدولي العام على القانون الداخلي للدول، مما يعني سمو دستور المنظمة على قوانين الدول الأعضاء فيها وتميزه بالوحدة في أحكامه لأن دستور المنظمة لم يتح للدول الأعضاء أي نوع من التحفظ، حيث نتطرق بالدراسة إلي سمو و وحدة أحكام دستور منظمة العمل الدولية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: القبول بالدستور وسيلة لإكساب العضوية بالمنظمة

من المتفق عليه بين غالبية الفقهاء أن المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية كبيرها و صغيرها تعد من حيث المبدأ معاهدات مقفلة و بالتالي فان المشكلة ليست في انضمام الدول بل الموضوع متعلق بالقبول في عضوية المنظمة[2].

و لعل المقصود من اعتبار المعاهدة المنشئة للمنظمة الدولية معاهدة مقفلة ، هو أن رغبة دولة في الانتماء اللاحق إليها و بقائها طرفا فيها لم تعد مطلقة من كل قيد ، و هو ما يوحي بوجود عدد من الشروط التي ينبغي أن تتوفر في هذه الدولة ، قد تتفاوت ضيقا و اتساعا ، و لكنه يوجد دائما

1 - خليل حسين ، المرجع السابق ، ص 182 .
2 - نفس المرجع ، ص 86 .

حد أدنى منها يلزم تحققه حتى بالنسبة للراغبين في عضوية المنظمات عالمية الاتجاه ،أما التحقق من توافر هذه الشروط لم يعد مرتبطا بالدول الأخرى الأطراف في المعاهدة المنشئة و إنما أصبح من مهمة المنظمة نفسها ، إذ أن اكتساب العضويـة في المنظمة يتم بقرار صـادر عن المنظمة ذاتها و ليس بقرار صادر عن الدول المكونة لها[1].

و يعد القبول بدستور منظمة العمل الدولية شرطا لازما من أجل الانضمام إلى المنظمة بالنسبة لكل دولة عضو بالأمم المتحدة، وهذا بحسب ما جاء في المادة 1 فقرة 3 من دستور المنظمة أما في الفقرة 4 من نفس المادة فان القبول بالنسبة للدول الجديدة، يشترط فيه قبولها الالتزام بأحكام دستور المنظمة و موافقة أغلبية ثلثي أعضاء المنظمة، بما في ذلك ثلثا مندوبي الحكومات الحاضرين المشتركين في التصويت[2].

إن الطابع الخاص لمنظمة العمل الدولية، ذو التشكيل المتميز من خلال بنيتها الثلاثية تجعل الدول الجديدة مطالبة بعد حصولها على العضوية بالمنظمة بتطبيق باقي الشروط، و منها وجود تمثيل نقابي لعمالها، و أيضا تمثيل لأرباب العمل لديها ، و هو ما يتطلبه تشكيل مجلس إدارة منظمة العمل الدولية من وجوب و جود ممثلين للحكومات وممثلين للعمال، وممثلين لأرباب العمل ، حيث أن دستور المنظمة عندما نص على التمثيل داخلها من خلال ما جاء في المادة 1/7 :" يتألف مجلس الإدارة من ستة و خمسين شخصا (56)، ثمانية و عشرون(18) يمثلون الحكومات ، أربعة عشر (14)يمثلون أصحاب العمل ، أربعة عشر(14) يمثلون العمال " .

إن الشروط السابقة عند تحققها تعطي للدولة المنضمة العضوية التامة في منظمة العمل الدولية كباقي الأعضاء الآخرين، الذين سبق لهم الانضمام إلي المنظمة.

---

1 - خليل حسين ، المرجع السابق ، ص ص 86 ، 87 .

2 - محمد السعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ،1994، ص 429 .

و أخر دولة تم قبول عضويتها بمنظمة العمل الدولية ، هي دولة توفالوا * ، حيث أصبحت هذه الدولة العضو المائة و الثانية و الثمانين في منظمة العمل الدولية، بعد تلقي رسالة من رئيس وزرائها و وزيري الخارجية والعمل في جنيف، حيث أعلنت حكومة توفالوا موافقتها على الواجبات المنصوص عليها في دستور المنظمة[1].

و يعني قبول دولة ما لدستور المنظمة، وانضمامها إلى منظمة العمل الدولية، أنها تقبل بالالتزامات التي يفرضها دستور المنظمة، ولعل من أهم هذه الالتزامات احترام الحقوق و الحريات الفردية بصفة عامة، و الحقوق و الحريات العمالية بصفة خاصة و التي تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ، و هو ما ذكر به دستور المنظمة في إعلان فيلادلفيا الملحق به في البند الثاني منه الذي جاء فيه : " لما كان المؤتمر يؤمن بأن التجربة قد أثبتت كليا صحة ما ذكره دستور منظمة العمل الدولية من انه لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية فانه يؤكد:

إن لجميع البشر ، أيا كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم ، الحق في العمل من اجل رفاهيتهم المادية و تقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة ، و الأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص.

إن توفير الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن يشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية و دولية .

أن جميع السياسات و التدابير الوطنية و الدولية ، و لا سيما في الميدان الاقتصادي و المالي يجب أن تقيم على هذا الضوء ، و ألا تقبل إلا بالقدر الذي يبدو فيه أن من شأنها أن تيسر ، لا أن تعرقل ، إنجاز هذا الهدف الأساسي .

---

* - دولة توفالوا هي جزيرة تقع في المحيط الهادي بين هاواي وأستراليا، مساحتها 26 كم2 وبذلك تكون رابع أصغر دولة في العام و عدد سكانها 11468 نسمة و حصلت علي استقلالها في 1أكتوبر 1978.

1 - B.I.T : le magasine de l'oit travail n° 63 Genève 2008

أن على منظمة العمل الدولية مسؤولية دراسة جميع السياسات و التدابير الاقتصادية و المالية الدولية و الحكم عليها على ضوء هذا الهدف الأساسي .

أن لمنظمة العمل الدولية ، و هي تنهض بالمهام الموكولة عليها ، و بعد النظر في جميع العوامل الاقتصادية و المالية ذات الصلة ، أن تدرج في مقرراتها و توصياتها أي أحكام تراها مناسبة ".

و نجد أنه حتى في حالة الانسحاب فان دستور المنظمة نص علي أن الدولة المنسحبة ملزمة بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمها الانسحاب، و يبدأ نفاذ هذا الانسحاب بعد مرور سنتين من تسلم المدير العام لطلب الانسحاب، مع وجوب إيفاء الدولة المنسحبة بكل الالتزامات بما فيها الالتزامات المالية ، و هو ما نصت عليه المادة 1 فقرة 5 بقولها : " لا يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تنسحب منها ما لم تخطر المدير العام لمكتب العمل الدول بعزمها على ذلك ويبدأ نفاذ هذا الإخطار بعد سنتين من تسليم المدير العام له ، شريطة أن تكون الدولة العضو قد أوفت في ذلك التاريخ بجميع الالتزامات المالية المترتبة على عضويتها .

و عندما تكون الدولة العضو قد صدقت على أي اتفاقية عمل دولية ، لا يمس انسحابها هذا استمرار سريان جميع الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية أو المتصلة بها طوال المدة التي نصت عليها الاتفاقية "[1] .

الفرع الثاني : سمو و وحدة أحكام دستور المنظمة

إن طبيعة تكوين منظمة العمل الدولية ، وأيضا مجال نشاطها بالضرورة يجعل من قواعدها سامية على القواعد الوطنية للدول الأعضاء ، حيث نجد تميز دستور المنظمة بالسمو و وحدة الأحكام يظهر من خلال :

---

[1] - راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

أولا : سمو أحكام دستور المنظمة

يثير سمو المعاهدات تساؤلا حول تحديد العلاقة بن القواعد القانونية التي تتضمنها المعاهدة المنشئة و بين القواعد التي ترسمها المنظمة نفسها في إطار نظامها الداخلي ، و حول تحديد العلاقة بين المعاهدة المنشئة للمنظمات الدولية و بين المعاهدات الأخرى التي تبرمها الدول الأعضاء، ففي الحالة الأولى لا شك في سمو المعاهدة المنشئة للمنظمة على القواعد التي يتضمنها نظامها القانوني إذ أنه يعد نتيجة طبيعية لعدم نص المعاهدة على التفصيلات لتقوم الأجهزة المختلفة للمنظمة بتطبيقها و تفصيلها و تطويرها ، أما في الحالة الثانية ، سمو المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية على غيرها من المعاهدات الدولية التي يرتبط بها أعضاء المنظمة الدولية فتقرره نصوص واردة في المعاهدة المنشئة[1].

وباعتبار دستور منظمة العمل الدولية هو المعاهدة المنشئة لهذه المنظمة، فإنها ملزمة بعدم الخروج عما حددته لها هذه المعاهدة، وذلك لأن النظام القانوني لأي منظمة دولية محكوم أساسا بالمعاهدة المنشئة، ومن ثمة لا يجوز للمنظمة أن تخرج في ممارستها لاختصاصاتها عن ما هو محدد لها أصلا في المعاهدة المنشئة، التي تمثل دستور المنظمة، و بالتالي فان سمو هذا الدستور بالنسبة لكل تصرفات المنظمة هو أمر ليس محل جدل أو شك[2].

لذلك فان منظمة العمل الدولية عند قيامها بإصدار الاتفاقيات أو التوصيات ملزمة بأن تراعي في ذلك دستورها، أي أنه لا يمكنها الدعوة إلي اتفاقية أو توصية تتضمن أمورا تكون متناقضة مع دستورها بل يجب أن تكون كل الأعمال الصادرة عن المنظمة من اتفاقيات أو توصيات أو حتى

[1] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 99.
[2] - خليل حسين ، المرجع السابق ، ص 87.

إعلانات، هي ترجمة لما جاء في دستورها، ونلمس التزام المنظمة بدستورها من خلال تقيد أجهزتها بالعمل علي تطبيق هذا الدستور[1].

و الدول عند قبولها بالانضمام إلي منظمة العمل الدولية تكون قد قبلت تطبيق دستور المنظمة و الذي يفرض علي الدول الأعضاء و جوب عرض اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية علي أجهزتها التشريعية المختصة لجعل هذه الاتفاقيات أو التوصيات ضمن منظومتها القانونية الداخلية أو تقديم أسباب الامتناع عن ذلك، وهي أيضا ملزمة بإعداد تقرير سنوي يوجه لمكتب العمل الدولي يتضمن الإجراءات المتخذة لتنفيذ بنود الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عن المنظمة ، و هو ما نصت عليه المادة 19 فقرة 5 من دستور منظمة العمل الدولية

ولعل ذلك ما دفع الأستاذ – ميل – (MIELE) إلى اعتبار منظمة العمل الدولية والجماعات الأوروبية – سابقا الإتحاد الأوروبي حاليا – من نوع واحد، ففي هذا الصدد نجده يرفض التقسيم التقليدي للمنظمات الدولية إلى:

منظمات للتنسيق Organisations de coordination

منظمات فوق الدول Organisations superantionales و يري أنها تقسم إلي :

منظمات تمارس تدخلا في النطاق الدستوري للدول الأعضاء

منظمات لا تمارس تدخلا في النطاق الدستوري للدول

و يستطرد الأستاذ ميل قائلا بأنه نظرا لما تحدثه منظمة العمل الدولية من أثر في النظم القانونية الوطنية للدول الأعضاء، فإنها تدخل مع الجماعات الأوروبية في النوع الأول (منظمات تمارس تدخلا في النطاق الدستوري للدول الأعضاء)[2].

[1] - راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

[2] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص 105 .

لذلك فإن سمو أحكام دستور منظمة العمل الدولية سواء علي باقي أعمال المنظمة ذاتها أو حتى بالنسبة للنظم القانونية للدول المنضمة لها أمر واضح باعتبار أن هذه الدول قبلت بانضمامها لمنظمة العمل الدولية الالتزام بما جاء في دستور المنظمة، مما يحتم عليها جعل نظمها القانونية الداخلية مسايرة لهذا الدستور ، و ذلك باتخاذها إجراءات تشريعية تعمل بواسطتها على إنفاذ أي من اتفاقيات المنظمة التي صدقت عليها الدول الأعضاء ، و قد نص على ذلك في دستور المنظمة في المادة 19 فقرة 5 (د) منها بقوله: " تقوم الدولة العضو التي حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، بإبلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام واتخاذ ما يكون ضروريا من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية ".

و سمو المعاهدة المنشئة – دستور – لمنظمة العمل الدولية، بالنسبة للنظم القانونية الوطنية هو أمر ليس محل جدل، علي الرغم من أن منظمة العمل الدولية ليست منظمة فوق الدول، إلا أنها تقترب كثيرا من هذا النوع من المنظمات[1].

إن خاصية سمو أحكام دستور منظمة العمل الدولية، تعطي لها السند القانوني في ممارسة الرقابة من اجل حماية حقوق العمال، من خلال إلزام الدول بمراعاة الحقوق المقررة من طرف منظمة العمل الدولية، و مسايرة نظمها القانونية الداخلية لما تقرره المنظمة من حقوق و حريات للعمال باعتبارها من حقوق الإنسان.

و دستور منظمة العمل من خلال خاصية تميزه بالسمو عن أعمال المنظمة، وعن النظم القانونية الداخلية للدول، فهو يتماشي مع القول بأن قواعد القانون الدولي تسمو علي القوانين الداخلية للدول وهذا ما نجده مقررا في اتفاقية فيينا لعام 1969 لقانون المعاهدات.[2]

---

[1] - نفس المرجع ، ص 106.
[2] - المادة 46 من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لعام 1969.

باعتبار أن دستور منظمة العمل الدولية هو اتفاقية منشئة لمنظمة دولية، هو في الأساس معاهدة دولية، و أيضا فان الاتفاقيات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية تخضع لما جاء في اتفاقية فيينا الخاصة بقانون المعاهدات الدولية[1].

ثانيا: وحدة أحكام دستور المنظمة

إن وحدة نصوص دستور منظمة العمل الدولية تعني أن الدول ملزمة بتطبيق جميع أحكام هذا الدستور من جهة، وتعني أيضا عدم جواز التحفظ علي أي من مواده عند القبول بهذا الدستور و الانضمام إلي منظمة العمل الدولية، و يلاحظ أن الظروف التي أعتمد فيها دستور المنظمة أثناء مؤتمر السلام بفرساي، لم تتح للدول إبداء أي نوع من التحفظ بالنظر إلي الإرادة السائدة في ذلك المؤتمر وهي إرادة الدول المنتصرة في الحرب العالمية الأولي[2].

و المقصود بوحدة أحّكام دستور منظمة العمل الدولية هو تكامل المعاهدة المنشئة ، أي أنه على الدولة الراغبة في اكتساب عضوية المنظمة ، أن تقبل أحكام المعاهدة برمتها[3].

وعلي الرغم من أن دستور منظمة العمل الدولية هو معاهدة منشئة لهذه المنظمة و ينطبق عليه ما جاء في اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، خاصة المادتين 19 و 20 إلا أنه بالنظر إلى اعتبار منظمة العمل الدولية ، منظمة ذات خصوصية معينة سوء من حيث تكوينها الثلاثي، أو من حيث اعتبارها أداة تشريعية في مجال القانون الدولي للعمل، مما أتاح لها التميز علي باقي المنظمات الدولية الأخرى وحتى علي المنظمات غير الحكومية، وأيضا فان دستور منظمة العمل لم يتح للدول الراغبة في الانضمام إلي المنظمة مناقشة محتوى المعاهدة المنشئة لها ، إنما لها الحق في تقديم طلبات بالانضمام بعد قبولها الالتزام بدستور المنظمة ، و هو ما أشارت إليه المادة الأولى في الفقرتين 3 و 4 التي جاء فيها: "-لأي دولة عضو أصلي في الأمم المتحدة ، و لأي دولة قبلت عضوا في الأمم المتحدة

---

[1] - المادة 26 من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات العام 1969.
[2] - محمود مسعد محمود، المرجع نفسه ، ص 113.
[3] - خليل حسين ، المرجع السابق ، ص 88.

بقرار تتخذه الجمعية العامة طبقا لأحكام الميثاق أن تصبح عضوا في منظمة العمل الدولية بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها الرسمي للالتزامات التي يرتبها دستور منظمة العمل الدولية.

– و للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أن يقبل دولا أعضاء في المنظمة بأغلبية تبلغ ثلثي عدد المندوبين الحكوميين الحاضرين المقترعين".

و لا يوجد في دستور منظمة العمل الدولية نص صريح يجيز أي نوع من التحفظ و الدول ليس لها إلا أن تأخذ بكل دستور المنظمة أو ترفضه بالكامل فهي مجبرة على تطبيقه كاملا بمجرد اكتسابها للعضوية بالمنظمة[1].

و يعزز ذلك ما ذهبت إليه محكمة العدل الدولية في فتواها حول التحفظات بشأن اتفاقية مكافحة جريمة الإبادة الجماعية و معاقبة مرتكبيها الصادرة في 28 ماي 1952، و من أهم ما جاء فيها: أن التحفظ إذا كان لا ينسجم مع هدف الاتفاقية وغرضها، فانه يحول دون اعتبار هذه الدولة طرفا في هذه الاتفاقية[2]، أيضا في حالة عدم نص المعاهدة المنشئة للمنظمة الدولية ، لأن طبيعة الهدف الذي أنشئت المنظمة من أجل تحقيقه ، تقتضي أن تتحقق أهدافها طالما ظلت المنظمة قائمة ، فهي تجسد المصلحة المشتركة للدول الأعضاء في المنظمة التي وافقوا على تحقيقها [3].

وأيضا عدم جواز التحفظ علي دستور منظمة العمل الدولية هو أمر تتطلبه طبيعة هذه المنظمة لأنها وكالة دولية متخصصة ، تعمل من أجل إقرار حقوق و حريات العمال بصفة خاصة و حقوق الإنسان بصفة عامة .

و باعتبار أنه لا مجال للمساومة علي الحقوق والحريات الأساسية سواء للعمال أو للإنسان بصفة عامة، و لأنه من خصائص حقوق الإنسان أنها غير قابلة للتنازل، وهي حقوق ضرورية لكل البشر[4].

---

[1] - راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

[2] - الأمم المتحدة، موجز الأحكام و الفتاوى و الأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية للفترة(1948-1991).

[3] - خليل حسين ، المرجع السابق ، هامش ص 88 .

[4] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص 113.

و لعل من أبرز مظاهر الخصوصية التي تتميز بها منظمة العمل الدولية، ما نجده في الإعلان الخاص بأهداف و مقاصد المنظمة، وهو ما عرف بإعلان فيلادلفيا المرفق بدستور المنظمة حيث أن المبادئ المذكورة في هذا الإعلان تنطبق كليا علي شعوب العالم ، و ذلك ما ظهر بشكل جلي في البند الخامس من هذا الإعلان بقوله : " يؤكد المؤتمر أن المبادئ المذكورة في هذا الإعلان تنطبق كليا على شعوب العالم ، و لكن كان من الضروري أن تراعي في تحديد كيفية تطبيقها مرحلة التنمية الاجتماعية و الاقتصادية التي بلغها كل شعب ، فإن تطبيقها التدريجي على الشعوب التي لا تزال تابعة و على الشعوب التي بلغت مرحلة الحكم الذاتي ، أمر يعني العالم المتمدن بأسره ".

و منظمة العمل الدولية هي الهيئة المختصة و التي يجيز لها دستورها وضع معايير العمل الدولية و التعامل معها ، و تحظي بدعم و اعتراف من أجل تعزيز عالمية الحقوق الأساسية في العمل و تعبيرا عن المبادئ التي نايت بها في دستورها[1].

و بالرجوع إلي مواد دستور منظمة العمل الدولية[2] ، فإننا لا نجد أي نص صريح يجيز التحفظ وعلي العكس من ذلك نجد أن اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، التي نصت صراحة علي حالات يجوز فيها اللجوء إلي التحفظ أثناء إبرام المعاهدات، وأيضا وضحت كيفية إعمال هذا الحق من طرف الدول التي لا ترضي عن بعض مواد المعاهدة وليس كل المعاهدة، حتى تبقي طرفا في هذه المعاهدة بشرط أن لا تكون هذه المعاهدة ثنائية[3].

و وحدة أحكام دستور المنظمة تعني أن الدول الأعضاء بها ملزمة بتطبيق جميع أحكام هذا الدستور ، فهذه النصوص تشكل نسيج مترابط من المواد القانونية التي على ضوئها يمكن معرفة مدى قانونية اعمل هذه المنظمة و كذا قياس مدى التزام الدول الأعضاء بتطبيق ذلك .

---

1 - Olivier mourel, les responsabilités des entreprises en matière de droit de l'homme , la documentation française , paris , France , 2009 , p 351.

2 - راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

3 - راجع المواد 19و 20 و ما بعدها من اتفاقية فينا لقانون المعاهدات .

إن منظمة العمل الدولية تستمد سلطتها في الرقابة علي حقوق العمال بشكل أساسي من دستورها الذي يتميز بخصائص، مكنت المنظمة من ممارسة و وظائفها في ظل هذا الدستور، مما يجعلنا نتطرق في المطلب الثاني إلي تأثير دستور منظمة العمل الدولية علي أعمالها.

المطلب الثاني

تأثير دستور المنظمة علي أعمالها

إن منظمة العمل الدولية ملزمة بالتقيد بما جاء في دستورها، كما مر بنا في المطلب الأول من هذا المبحث ، ومراعاة ذلك في كل الأعمال التي تصدر عنها، هو أمر طبيعي ، لأن هذا الدستور يشكل الإطار القانوني الذي تعمل في ظله المنظمة، من هذا المنطلق سوف نعرض إلي أثر أو تأثير دستور المنظمة على أعمالها من خلال قدرة المنظمة علي استحداث قواعد قانونية في الفرع الأول، والى سلطة المنظمة في تفسير قواعدها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: قدرة المنظمة علي استحداث قواعد قانونية

يرى الأستاذ **نيكولاس فالتيكوس- Nicols Valticos** - " أن منظمة العمل الدولية هي أهم القوي المحركة للقانون الدولي للعمل، و وضع معايير العمل الدولية من خلال تشجيعها للنقاش الحر بين مكوناتها، و العمل على مسايرة كل الأحداث[1].

إن الدور الكبير الذي لعبته منظمة العمل الدولية في تكوين القانون الدولي للعمل ، من خلال الأعمال القانونية التي تكفلت المنظمة بإيجادها ، إنما هو نتاج لتطبيق ما جاء في دستورها حيث أن نتائج المؤتمرات السنوية التي تعقدها ، تصاغ في شكل إما اتفاقيات أو توصيات ، وهذا ما جاء

---

1 – B .I.T : Jean-Chande Javillier et Bernard Gernigon , les normes internationales de travail , unpartrione pour l'avenir mélonges en l'honneur de Nicolas Valticos , 2004, Genève , p 13.

ذكره في المادة 19 فقرة 1 بقولها : " متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات :

(أ) في شكل اتفاقية دولية ، أم (ب) في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث ، أو جانب من جوانبه ، مناسبا أو صالحا في ذلك الحين ، لأن يكون مادة لاتفاقية ".

و دستور منظمة العمل الدولية باعتباره المعاهدة المنشئة، فان له تأثير مباشر علي أعمال المنظمة حتى فيما يتعلق بالجانب القانوني، لأن منظمة العمل الدولية هيئة تشريعية في مجال القانون الدولي للعمل، من خلال إصدارها للاتفاقيات أو حتى التوصيات، فإنها تراعي دستورها، فهي ملزمة باحترام نصوص هذا الدستور لكي تستطيع إلزام غيرها بوجوب التقيد بهذا الدستور، ولأنها هنا تساهم في وضع القواعد الدولية ذات الصلة بالعمل باعتباره من حقوق الإنسان، ويتم ذلك عن طريق الاتفاقيات و التوصيات الدولية الصادرة عن هذه المنظمة، والتي تشكل في مجموعها ما يسمي بالقانون الدولي للعمل[1].

و اعترافا من الأمم المتحدة بالدور الهام لمنظمة العمل الدولية ، فإنه أثناء ابرامهما لاتفاق الانضمام الذي بموجبه أصبحت منظمة العمل الدولية وكالة دولية متخصصة مرتبطة بالأمم المتحدة سنة 1946 باعتبار المنظمة هيئة مستقلة ، حيث أن الغرض من هذا الاتفاق تبادل العون التمثيل مع المجلس الاقتصادي و الاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة ، وفي المادة الأولى من الاتفاق اعترف لها بأنها ((هيئة ذات تخصص و [illegible]عات تؤهلها ، وفقا لأحكام نظامها الاساسي ، لاتخاذ الوسائل الملائمة لتحقيق الأغراض المنصوص [illegible]ليها في هذا النظام))[2] .

---

[1] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق
[2] - علي صادق ابو هيف ،القانون الدولي [illegible] النظريات و المبادئ العامة ، أشخاص القانون الدولي ، النطاق الدولي ،العلاقات الدولية ،التنظيم الدولي ، المنازعات الدولية، الحرب [illegible] المعارف ، الإسكندرية ، مصر بدون سنة ،ص 568.

و لقد كان لمنظمة العمل الدولية دور بارز في إصدار العديد من اتفاقيات العمل الدولية التي أصطلح علي تسميتها ب " القانون الدولي للعمل " باعتباره فرعا من فروع القانون الدولي العام[1].

ودستور منظمة العمل الدولية يعطي للمنظمة القدرة علي إيجاد اتفاقيات و توصيات تمارس من خلالها دورا تشريعيا، يعطي لها القدرة علي استحداث قواعد قانونية، مع نص دستور المنظمة علي الأخذ بالأحكام التي تكفل حقوقا أكثر ملاءمة للعمال، سواء تضمنتها اتفاقيات المنظمة أو غيرها ، وهو ما تم النص عليه في المادة 19 الفقرة 7 منها بقولها : " لا يعتبر اعتماد المؤتمر لأي اتفاقية أو توصية أو تصديق أي دولة عضوا على أي اتفاقية ، مسا بأي حال بأي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال المعنيين أحكاما أكثر مواتاة من الأحكام التي تنص عليها الاتفاقية أو التوصية " .

و النصوص التي تقرر بمعرفة منظمة العمل الدولية، و التي تأخذ شكل اتفاقيات، وتلك النصوص التي تأخذ شكل توصيات، فكلاهما تصرفات قانونية ملزمة، صادرة بالإرادة المنفردة لمنظمة العمل الدولية، وهي تشريعات دولية تعد مصدرا مباشرا لقواعد القانون الدولي[2].

الفرع الثاني: سلطة المنظمة في تفسير قواعدها

دستور منظمة العمل الدولية نص فيما يتعلق بتفسير أي من قواعد المنظمة، سواء تعلق هذا التفسير بدستور المنظمة، أو أي من اتفاقيات المنظمة، علي أن التفسير هو من اختصاص محكمة العدل الدولية، و ذلك كأصل عام ، وهو ما أشارت إليه المادة 37 من دستور المنظمة في فقرتها الأولي التي جاء فيها : " تحال إلى محكمة العدل الدولية ، للبت فيها ، أي مسالة أو منازعة بشان تفسير هذا الدستور أو تفسير أي اتفاقية لاحقة عقدها الأعضاء عملا بأحكام هذا الدستور" ولكنه أيضا أعطي للمنظمة القدرة علي استحداث آلية تقوم بتفسير أي من الاتفاقيات التي تكون

---

[1] - جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة و المنظمات العالمية و الاقليمية و المتخصصة، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة الجزائر، 2006، ص، 403.
[2] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 244.

محل نزاع بين بعض الأطراف، حيث أن دستور المنظمة أجاز لمجلس الإدارة وضع قواعد تعرض علي المؤتمر العام لإقرارها من أجل تكوين محكمة للبت العاجل في أي منازعة أو مسألة تتصل بتفسير اتفاقية ما، وهذه المحكمة تكون ملزمة بالأحكام و الفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية، ويتم إبلاغ الدول الأعضاء بأحكام هذه المحكمة، و للدول الأعضاء عرض أي من الملاحظات علي المؤتمر إذا كانت تتعلق بهذه المحكمة ، و ذلك ما جاء في المادة 37 في فقرتها الثانية بقولها : " خروجا على أحكام الفقرة 1 من هذه المادة ، يجوز لمجلس الإدارة أن يضع قواعد ، يعرضها على المؤتمر لإقرارها ، من أجل تكوين محكمة للبت العاجل في أي منازعة أو مسألة تتصل بتفسير اتفاقية ما يمكن أن يحيلها إليها مجلس الإدارة أو تحال إليها وفقا لأحكام الاتفاقية المعنية على أن المحكمة المكونة بمقتضى هذه الفقرة تكون ملزمة بجميع الأحكام أو الفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية .

و يتم إبلاغ الدول أعضاء المنظمة بكل حكم يصدر من تلك المحكمة ، و تعرض على المؤتمر أي ملاحظات قد تبديها هذه الدول بصددها " .

ولقد نص دستور منظمة العمل الدولية علي نظامين للتفسير، لا نجد فيهما دورا للدول الأعضاء ويعتبر النظامان من قبيل التفسير القضائي[1].

وفي الوقت الراهن فان منظمة العمل الدولية تتجه نحو تفسير مرن لدستورها، وهي بذلك تستلهم طريقة التفسير المتبعة من طرف محكمة العدل الدولية، التي قررت أنه لتحديد طبيعة نص معين، يجب أن تواجه الآثار العملية بدلا من الوقوف عند الباعث الأساسي.

والشيء الملاحظ أن، اللجوء إلي تفسير دستور منظمة العمل الدولية أو أيا من اتفاقياتها بواسطة المحاكم الخاصة في الحياة العملية لم يجد له تطبيقا حتى الآن[2] ، أما التفسير بواسطة محكمة

[1] - جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 401.
[2] - محمود سعد محمود، المرجع السابق ، ص ص 165، 166.

العدل الدولية، فإننا نجد له تطبيقات، من بينها ما حدث عام 1932 عندما لجأت منظمة العمل الدولية إلي المحكمة الدائمة، طالبة منها تفسيرا للاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن عمل المرأة ليلا.

ومن الناحية الواقعية فان لمكتب العمل الدولي دورا هاما في تفسير اتفاقيات العمل الدولية رغم أنه لا يوجد نص صريح في دستور المنظمة يمنحه هذا الاختصاص والذي يحدث هو أنه كثيرا ما تطلب حكومات الدول من مدير مكتب العمل الدولي موافاتها بتفسيرات لنصوص الاتفاقيات الدولية خاصة عندما تعمد الحكومات إلي دعوة السلطات الوطنية المختصة إلي التصديق علي هذه الاتفاقيات و كذا عندما تعمد الحكومات إلي تعديل تشريعاتها الوطنية بما يتفق مع أحكام هذه الاتفاقيات[1].

والملاحظ أيضا أن الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية عند تصديقها على أي من اتفاقيات المنظمة تراعي عدة عوامل اقتصادية و سياسية ، مما يجعلها تدرك جيدا الإلتزامات التي تتحملها جراء توقيعها على أي من تلك الإتفاقيات ، و بالتالي فإنها في الغالب لا تحتاج إلى تفسير لتلك الإتفاقيات لإنها لا تصدق عليها إلا بعد معرفتها لكل الجوانب التي تعالجها تلك الإتفاقيات . [2]

نخلص مما تقدم إلى:

أن دستور منظمة العمل الدولية باعتباره أساس عمل المنظمة، فانه قد أعطى لها السند القانوني لممارسة الرقابة علي حقوق العمال، وتميز هذا الدستور بخصائص جعلت منه أداة فعالة بيد المنظمة حيث أن القبول به وسيلة لاكتساب العضوية داخل المنظمة للدول الراغبة في الانضمام وتميز أحكامه بالوحدة، إذ لا تقبل أيا من أشكال التحفظ، و سمو أحكامه أيضا، فهو الأساس الذي يقاس

[1] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص ص 165، 166.

[2]- Droits fondamentaux de l'Homme au travail dans le commerce international (www . Droits fondamentaux .org)

عليه كل عمل للمنظمة،من حيث تطابقه مع أهداف و مبادئ منظمة العمل الدولية المنصوص عليها في هذا الدستور.

و نلمس التأثير الكبير لهذا الدستور، من خلال إعطائه للمنظمة القدرة علي استحداث قواعد قانونية سواء من خلال اتفاقيات أو التوصيات التي تصدر عنها، أو من خلال أعطائه حق التفسير للمنظمة سواء تعلق التفسير بالدستور ذاته، أو أيا من اتفاقيات العمل التي تصدر عن المنظمة، وهي ميزة وخاصية مكفولة للمنظمة دون الدول المكونة لها علي الرغم من ألأصل العام، هو أن الدول المتعاقدة في أي اتفاقية دولية هي صاحبة الاختصاص في التفسير إلا أن منظمة العمل تمارس التفسير في الواقع العملي، حتى و إن كان دستورها يعطى لمحكمة العدل الدولية دورا تفسيريا.

و اختصاص منظمة العمل الدولية بتفسير دستورها، و اتفاقيات العمل الصادرة عنها هو تأكيد للقول بأن اتفاقيات العمل الدولية هي من صنع المنظمة ذاتها، وليس من صنع الدول الأطراف فيها وهذه الاتفاقيات بالإضافة إلي التوصيات هي الأساس القانوني الأكثر فاعلية، الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها في ممارسة الرقابة علي حقوق العمال، و هو ما نتطرق إليه في المبحث الثاني.

المبحث الثاني

اتفاقيات و توصيات العمل الدولية و قيمتها القانونية في سلطة المنظمة

إذا كانت المعاهدة المنشئة لمنظمة ما ،هي المصدر الأساسي لقانون المنظمة ،و الذي يتمثل في نصوص المعاهدة المنشئة للمنظمة يضاف إليها النصوص و القواعد القانونية التي وضعتها المنظمة نفسها[1].

فالمعاهدة المنشئة للمنظمة ليست المصدر الوحيد لقانون المنظمة ، إذ ثمة مصادر أخرى تتفاوت في أهميتها بحسب طبيعة و ظروف المنظمة[2].

و تعد منظمة العمل الدولية من المنظمات الأبرز من حيث نشاطها في مجال إصدار الاتفاقيات و التوصيات، إذ صدر عنها إلي غاية عام 2007 حوالي 188 اتفاقية وأيضا 199 توصية[3] مما يعني أن المنظمة قد بذلت جهدا كبيرا من أجل الوصول إلي إبرام هذا العدد الكبير من الاتفاقيات و التوصيات، ما يستلزم بالضرورة نشاطا واسعا للمنظمة من أجل متابعة تنفيذ ما صدر عنها، وأيضا فان هذه الاتفاقيات و التوصيات بالإضافة إلي دستور المنظمة تشكل الأساس و السند القانوني الذي تستمد منه المنظمة سلطتها في ممارسة أعمالها و أنشطتها الهادفة إلي حماية حقوق العمال.

و حددت منظمة العمل الدولية المعايير التي أصبحت مرجعا أساسيا لكثير من أوجه العمل، من خلال ما أصدرته، وأيضا لعبت المنظمـــة دورا جوهريا في تطوير السياســـات الاجتماعية و الاقتصادية و وضعت هذه المعايير حيز التنفيذ[4].

---

[1] - علي أبو هاني ،محاضرات حول المنظمات الدولية لحقوق الإنسان ، ألقيت على طلبة الماجستير ، قسم الحقوق ، جامعة المدية ،2008-2009 .

[2] - خليل حسين ، المرجع السابق ، ص ص 80 ، 81 .

[3] - جامعة مينسوتا ، مكتبة الحقوق (www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html) .

[4] - B.I.T : le magasine de l'oit travail n° 64 Genève 2008 ,p , 4

ولقد تمكنت المنظمة من متابعة كل المستجدات التي تمس عالم العمل من خلال ما تصدره في المؤتمرات التي تعقدها، و حثها للأطراف المشاركة على إيجاد حلول للمشاكل التي تمس الحق في العمل، وهي تحاول إشراك الأطراف الفاعلة في هذه المؤتمرات[1].

لذلك فإننا سنعرض إلي الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في الرقابة علي حقوق العمال المستمدة من اتفاقياتها في المطلب الأول، و سلطتها المستمدة من التوصيات الصادرة عنها في المطلب الثاني.

المطلب الأول

اتفاقيات العمل الدولية

إن اتفاقيات العمل الدولية تشكل مظهر نشاط منظمة العمل الدولية الأبرز علي المستوي الدولي، وتظهر لنا الجهد الذي بذلته هذه المنظمة، و النتائج التي حققتها سواء بوضع قواعد للقانون الدولي للعمل، أو في إيجاد آليات قانونية للرقابة على تنفيذ ما تقرره المنظمة من اتفاقيات، بهدف حماية حقوق العمال و حرياتهم .

والاتفاقيات هي الأداة الأكثر فاعلية في ممارسة منظمة العمل الدولية لدورها الرائد في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق العمال بصفة خاصة لذلك فإننا سوف نعرض أولا إلي إقرار هذه الاتفاقيات في الفرع الأول، و ثانيا الي خصائص الاتفاقيات في الفرع الثاني .

الفرع الأول: إقرار اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يتم إعداد الاتفاقيات من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، ثم يتم بعد ذلك إقرارها بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين في التصويت النهائي ، حيث نصت المادة 19 في فقرتها الثانية من دستور منظمة العمل الدولية على الكيفية التي يتم بها اعتماد كل من الاتفاقيات و كذا

1 - Le rapport de l'O.I.T. sur la crise mondiale [illegible] 2002

التوصيات بقولها : " و في كلتا الحالتين ، يقتضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية أو التوصية ، حسب الحالة أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي ".

و بمجرد إقرار أي من الاتفاقيات يتم عرضها علي الدول الأعضاء، بما فيهم الدول الأعضاء التي صوت مندوبوها ضد إقرارها في المؤتمر العام، ثم تتولي السلطات الوطنية المختصة لكل دولة عضو بحث هذه الاتفاقيات، خلال فترة زمنية معينة، فإذا تم إقرارها من جانب تلك السلطات أصبحت الدولة ملزمة بأن تتخذ الإجراءات الوطنية (الداخلية) لجعل نصوص هذه الاتفاقيات موضع التنفيذ و هو ما تم النص عليه في المادة 19 في فقرتها الخامسة [1].

أما إذا رفضتها السلطات المختصة في الدولة العضو، فان الدولة المعنية لا تتحمل أي التزام ناشئ عن هذه الاتفاقيات باستثناء وجوب قيامها و علي فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة الخاص بمنظمة العمل الدولية بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، بموقفها القانوني و العملي إزاء المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقيات، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه من أجل إنفاذ أي من أحكام هذه الاتفاقيات عن طريق التشريع،أو طريق الإجراءات الإدارية أو الاتفاقيات الجماعية أو أي طريق أخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق علي أي من الاتفاقيات المذكورة[2] .

و إن عدم موافقة سلطة دولة عضو علي أي من اتفاقيات منظمة العمل الدولية يرتب علي هذه الدولة تقديم و لو بطريق غير مباشر الأسباب و الموانع التي حالت دون إقرار سلطتها المختصة لأي من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة، و يتم ذلك من خلال قيام هذه الدولة وفي فترات محددة بتقديم توضيحات إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، متعلقة بكل ما له صلة بهذه الاتفاقيات[3]، وفي ذلك دفع للدول التي ترفض الموافقة علي أي من اتفاقيات المنظمة، لإزالة الأسباب و الموانع التي تحول دون المصادقة علي أي من تلك الاتفاقيات.

---

[1] - المادة 19 / 5 ، راجع دستور منظمة العمل الدولية الملحق بهذه الرسالة .

[2] - محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ،المرجع السابق ، ص 436.

[3] - ا المادة 15/ 5/ هـ من دستور منظمة العمل الدولية(راجع الملحق الخاص بدستور المنظمة في هذه الرسالة).

و ما قيام منظمة العمل الدولية بإقرار العديد من الاتفاقيات و في شتي النواحي التي لها صلة بالحق في العمل إلا دليل علي نجاعة هذه الاتفاقيات، و أنها قد حققت من خلال هذه الاتفاقيات نوعا من الإلزام لجميع الدول الأعضاء في المنظمة، حتى و إن لم تكن مصادقة علي الاتفاقية[1] مما جعل من اتفاقيات منظمة العمل، وسيلة فعالة لممارسة المنظمة لدورها في حماية حقوق العمال و بالتالي فان الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية تعد أساسا لسلطة المنظمة في ممارستها للرقابة علي حقوق العمال، حيث تتيح لها إلزام الدول المنضمة لها، إما بتنفيذ الالتزامات المقررة بموجب هذه الاتفاقيات في حالة المصادقة عليها، أو تقديم تقارير توضح فيها الأسباب و الموانع التي تحول دون المصادقة عليها فهو أيضا التزام علي عاتق الدول التي رفضت سلطتها المختصة المصادقة على الاتفاقيات ، و تم النص على هذا الالتزام من خلال ما جاء في المادة 19 في فقرتها الخامسة وفي الجزء هـ بالقول : " إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني و العملي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية ، مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر و بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة " .

و لقد اعتمدت المنظمة منذ 50 عاما أفضل اتفاقية دولية و الأكثر شمولية حتى يومنا هذا حول التمييز و المساواة في عالم العمل(الإتفاقية رقم 111)، فهذه الاتفاقية كانت سابقة لعصرها وتبقي ذات صلة كما كانت عليه في أواخر الخمسينيات[2].

---

[1] - غازي لعيبي الشملاوي " حقوق العمال في الاتفاقيات الدولية "، جريدة الاتحاد العدد 2276 بتاريخ 2009/05/02 – www.alithad.com

[2] - B.IT : le magasine de l'oit travail n° 65 Genève 2009 ,p , 11

و المنظمة تعمل من فترة إلى أخرى على إجراء تقييم للإتفاقيات التي صدرت عنها سواء بهدف معرفة عدد الدول التي صادقت عليها، أو بهدف التحقق من تطبيقها العملي[1].

و اتفاقيات منظمة العمل الدولية تتميز بخصائص لها علاقة بطبيعة المنظمة ذات التكوين الثلاثي و بالدور الرائد للمنظمة في مجال حماية حقوق العمال، باعتبارها من حقوق الإنسان ، وهذه الخصائص ما نعرضه بالدراسة في الفرع الثاني من هذا المطلب .

الفرع الثاني: خصائص اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إن لاتفاقيات منظمة العمل الدولية خصائص تميزها و تظهر من خلال ما يلي:

أولا: اعتبارها تطبيقا لدستور منظمة العمل الدولية

حيث أن النص على الاتّفاقيات في دستور منظمة العمل الدولية باعتبارها مقررات لمؤتمر العمل الدولي، أي أنها تجد لها سندا قانونيا في دستور المنظمة ، حيث نصت المادة 19 في فقرتها الأولى بقولها : " متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال ، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات : في شكل اتفاقية دولية ، أم في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث أو جانب من جوانبه ، مناسبا أو صالحا في ذلك الحين ، لان يكون مادة لاتفاقية ".

و باعتبار منظمة العمل الدولية تضطلع بمهمة تشريعية في مجال القانون الدولي للعمل فإنها تمارس ذلك عن طريق ما تصدره من اتفاقيات و توصيات، تهدف من خلال ذلك إلى تطبيق وتجسيد الأهداف التي جاءت في دستورها، و بالأخص ما جاء في إعلان فيلادلفيا المتضمن الأهداف و المقاصد التي تهدف منظمة العمل الدولية إلي تحقيقها و لأن الأعمال التي تقوم بها أية منظمة دولية

[1] - B.IT : étude densonble sur les instruments relatifs à l'emploi ,C .I .T, 99 session, 2010, Genève.

محكومة دائما بمبدأ علوية أو سمو دستورها، باعتباره القانون الأعلى للنظام القانوني لها، و من ثمة فانه يجب دائما أن تصدر تصرفات المنظمة وفقا لأحكام دستورها[1].

ثانيا: وضوح نصوص الاتفاقيات

تتميز أحكام الاتفاقيات بأنها تأتي محددة و واضحة فهي لا تحتمل شكا أو تأويلا[2] ، وأما وجود بعض الاتفاقيات التي تعالج نفس الموضوع، أي لها موضوع واحد، إنما هو دلالة واضحة على رغبة منظمة العمل الدولية في مسايرة المتغيرات، و إيجاد الحلول وفقا للظروف التي تطرأ و بالأخص إذا كانت هذه الظروف غير متوقعة، أو نتيجة لأحداث تصاحب بعض الأزمات التي يمر بها العالم[3].

ثالثا : فعالية هذه الاتفاقيات

يتضح ذلك من خلال العدد الهائل من الاتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية وأيضا التصديقات التي تمت من طرف الدول على العديد من هذه الاتفاقيات، حيث أصبحت موضوعات هذه الاتفاقيات تحظى باهتمام دولي كبير لحساسية الموضوعات التي تعالجها، سواء ما تعلق منها بالإنسان العامل لأنها تهتم بحق العمل و بباقي الحقوق المرتبطة به، أو بالنظر إلى تأثير مجال نشاط المنظمة على الاستقرار الاجتماعي لكل دولة ،وتتجلى مظاهر فعالية هذه الاتفاقيات في قيام حكومات الدول الأعضاء بعرض هذه الاتفاقيات على سلطتها أو سلطاتها المختصة بهدف إصدارها في تشريعاتها و ذلك في حالة قبول هذه الاتفاقيات، أما في حالة رفضها ، فإنها تلتزم بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بالإجراءات التي اتخذتها لعرضها على تلك السلطات، وفي هذه الحالة

---

1 - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 299.
2 - نفس المرجع ، ص 300.
3 - منظمة العمل الدولية، آثار الأزمة العالمية على سوق العمل ، جنيف، 2008.

أيضا فان الدولة تبقى ملتزمة بأن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بالوضع القائم قانونا و عملا وذلك في الفترات المناسبة التي يحددها مجلس الإدارة[1] .

إن قدرة المنظمة على مراقبة الوضع في البلدان التي لم تصادق على اتفاقياتها تستمدها من دستورها باعتبار أن جميع الأعضاء المنتمين للمنظمة ملزمون بتقديم تقارير سنوية خاصة بالإتفاقيات التي تصدر عن المنظمة[2].

و منظمة العمل الدولية هي منظمة عالمية تضم في عضويتها معظم دول العالم، وتشارك فى نشاطها مختلف التوجهات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية، ومن ثمة فان مما لا شك فيه أن ما يصدر عن هذه المنظمة من تصرفات (اتفاقيات أو توصيات) ليس إلا إفصاح عما هو واقع و مستقر في ضمير الجماعة (الجماعة الدولية)[3].

رابعا : هي أداة تشريعية

إن إنشاء منظمة العمل الدولية كان له الأثر الكبير في توفير الإطار القانوني لحماية حقوق العمال و الإرتقاء بهذه الحقوق إلى العالمية من خلال توحيد القوانين الداخلية للدول باعتبارها مستمدة من النصوص التي أصدرتها المنظمة ، و أيضا الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مكنتها من تجسيد أهدافها التي نادت بها من خلال دستورها، و التزام الدول بتطبيق ما جاءت به هذه الاتفاقيات يعد معيارا لمدى استجابتها لمعايير العمل الدولية التي أقرتها المنظمة و التي تضمنتها العديد من الاتفاقيات، وذكرت بها المنظمة من خلال إعلاناتها العديدة[*].

---

1 - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص ص 175، 176.

2 – B.I.T : les règles du jeu , une breve introductonaux normes internationales du travail , 2009 , Genève ,p , 96.

3 - محمد عبد الرحمن الدسوقي، قانون المنظمات الدولية ، منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة ،الجزء الثاني ، دار النهضة العربية القاهرة ، مصر ، 2006 ،المرجع السابق، ص 237.

* - مثل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل و متابعته لسنة 1998.

و منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات التي تصدر عنها، تهدف إلي وضع القواعد الدولية المتعلقة بالعمل و ظروفه، حيث تشكل الاتفاقيات مع التوصيات ما يسمي بقانون العمل الدولي[1].

و هناك بعض المواضيع قد لا تتطلب و جود اتفاقيات تعالجها بل تقوم منظمة العمل الدولية بالتطرق إليها عن طريق التوصيات، والتي سوف نعرض لها في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الثاني

توصيات منظمة العمل الدولية

تعد التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية الشكل الثاني من الأعمال التي تصدر عن هذه المنظمة بعد الاتفاقيات، حيث نجد أن دستورها في المادة 19 منه، عندما ذكر الاتفاقيات و التوصيات، فانه في الفقرة الأولي من نفس المادة، عدد مقررات المؤتمر وهي: الاتفاقيات، التوصيات .

و جاء في الفقرة الأخيرة من نفس المادة ما نصه:" ... في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث، أو جانب من جوانبه مناسبا أو صالحا في ذلك الحين لأن يكون مادة اتفاقية". مما يجعلنا في دراستنا للتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، باعتبارها أساسا قانونيا تستمد منه المنظمة سلطتها في الرقابة علي حقوق العمال، نتطرق بالدراسة إلي كيفية إقرار هذه التوصيات في الفرع الأول، والي قيمتها القانونية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: إقرار توصيات العمل الدولية

التوصيات تصدر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بأغلبية ثلثي أعضائه الحاضرين شأنها في ذلك شأن الاتفاقيات، و تلتزم المنظمة بعرض هذه التوصيات علي الدول الأعضاء، لكي

[1] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص 307.

تعرضها بدورها علي سلطاتها المختصة و علي هذه الدول أن تقدم تقارير للمدير العام لمكتب العمل الدولي، تبين فيه موقفها من تلك التوصيات[1].

وقد يتم سحب التوصيات أثناء دورات مؤتمر العمل الدولي، و السلطة في تقدير ذلك متروكة للمؤتمر العام، حيث يتم اللجوء إلى سحب التوصيات إذا رأى مؤتمر العمل الدولي و جوب سحبها بالنظر إلى عدم جدوى و جودها أو انقضاء الهدف الذي من اجله تم اعتمادها [2].

و تختلف التوصية عن الاتفاقية بحسب ما جاء في دستور منظمة العمل الدولية، من حيث أن الدول التي تصادق علي التوصية غير ملزمة بإدراج أحكامها في قوانينها الداخلية بعكس الحال بالنسبة للاتفاقية، حيث الدول المصادقة عليها ملزمة بالعمل علي إدراج بنودها في قوانينها الداخلية مع ضرورة موافاة المدير العام بتقارير تفصيلية، توضح من خلالها مدي التزام الدول المصادقة علي أي من الاتفاقيات، بإدراج بنودها في منظومتها القانونية الداخلية[3].

و هكذا يتبين لنا أن توصيات العمل الدولية يترتب علي مجرد إقرارها بواسطة مؤتمر العمل الدولي قيام التزامات في مواجهة الدول الأعضاء في المنظمة[4].

وتتمثل هذه الالتزامات فيما يلي :

أولا : علي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، أن تأخذ في اعتبارها تنفيذ أحكام توصيات العمل الدولية، عن طريق إصدارها في تشريعاتها أو أي وسيلة أخرى[5]، دون أن تكون ملزمة بذلك .

ثانيا : تتعهد كل الدول الأعضاء في المنظمة، بأن تطرح التوصيات علي سلطاتها التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها، لإصدارها في تشريع أو القيام بإجراء أخر، وذلك خلال مدة سنة علي الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر العام، أو في أقرب وقت ممكن إذا تعذر إجراء ذلك لظروف استثنائية

---

[1] - محمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، المرجع السابق، ص 436.
[2] - مكتب العمل الدولي، سحب ست عشر توصية، دورة مؤتمر العمل الدولي رقم 92 جنيف 2004.
[3] - المادة 19 الفقرتين 5/ د و 6/ د من دستور منظمة العمل الدولية .
[4] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 224.
[5] - المادة 19/ 6/ أ من دستور منظمة العمل الدولية .

خلال سنة، على أن لا تجاوز المدة بأي حال من الأحوال ثمانية عشر شهرا من اختتام دورة المؤتمر العام، الذي أقرت فيه هذه التوصية[1].

ثالثا : على الدول الأعضاء إخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بالإجراءات التي اتخذتها طبقا لأحكام المادة 19 من دستور المنظمة، بشأن عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة، مع ذكر التفصيلات الخاصة بالسلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة، و بما اتخذته هذه السلطة أو السلطات من إجراءات بشأن أي من توصيات منظمة العمل الدولية[2] .

رابعا : الدول الأعضاء ملزمة بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في فترات مناسبة، يحددها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، بالوضع القائم قانونا وعملا داخلها فيما يتصل بالموضوعات التي تناولتها أي من توصيات المنظمة، مع بيان إلى أي حد صار إعطاء، أو ما سيعطى مستقلا من قوة نفاذ لأحكام هذه التوصيات، وكذلك بيان ما رأت الدولة العضو إدخاله، أو ما سيتم إدخاله مستقبلا على نصوص أي من توصيات المنظمة، حتى يمكن تطبيقها[3].

إن إصدار منظمة العمل الدولية لكل من الاتفاقيات و التوصيات، هو من قبيل الأعمال القانونية التي تصدر عن وكالة دولية متخصصة، فإذا كان لا يثور خلاف حول القيمة القانونية لاتفاقيات المنظمة باعتبارها من الاتفاقيات الدولية أو المعاهدات الدولية التي تعد المصدر الأول، من مصادر القانون الدولي العام[4]، إلا أن القيمة القانونية لتوصيات منظمة العمل الدولية هي محل خلاف وهو ما نتطرق إليه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

---

[1] - المادة 19/ 6/ ب من دستور منظمة العمل الدولية .
[2] - المادة 19/ 6/ جـ من دستور منظمة العمل الدولية
[3] - المادة 19/ 6/ هـ من دستور منظمة العمل الدولية
[4] - المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

الفرع الثاني : القيمة القانونية لتوصيات منظمة العمل الدولية

إن الاختلاف بين الاتفاقية و التوصية يظهر في أن هذه الأخيرة لا يترتب عنها التزام قانوني علي عاتق الدول الأعضاء، بأن تجعل أحكامها إذا تم قبولها جزءا من القانون الوطني للدولة المعنية[1].

يبدو واضحا من دستور منظمـــة العمل الدوليـــة، أن لكـــل من نصوص الاتفاقيـــات و التوصيات أثارهما القانونية الملزمة، وأنهما يكادان يتساويان في هذه الآثار[2]، والقول بذلك مرده إلى المناقشات التي سبقت إقرار دستور منظمة العمل الدولية بن الدول المجتمعة في مؤتمر فرساي لعام 1919 و اختلاف و جهات نظرها حول الطبيعة القانونية للأعمال التي تصدر عن منظمة العمل الدولية في مجال القانون الدولي للعّمل * ، و انتهي الأمر إلي الأخذ بحل وسط، علي النحو القائم حاليا والذي يعرف شكلين لقواعد العمل الدولية وهما اتفاقيات و توصيات العمل الدولية[3].

يمكن القول بأن التوصيات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية، لا تختلف بشكل كبير عن الاتفاقيات التي تصدرها إلا من حيث أن دستور المنظمة حدد في المادة 19 منه أن للمؤتمر عند اعتماده أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال بأن يحدد ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات، إما في شكل اتفاقية دولية أو في شكل توصية.

ويلاحظ من خلال دستور منظمة العمل الدولية، أنه بالإمكان أن ترقي التوصية إلي اتفاقية إذا ما تم التطرق إلى ذلك في اجتماع لاحق للمؤتمر العام للمنظمة و تبين لهذا المؤتمر بأن موضوع

---

1 - محمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، المرجع السابق، ص 437.

2 - محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 238.

* - حيث نادت كل من فرنسا و إيطاليا بجعل مؤتمر العمل الدولي برلمانا دوليا حقيقيا بينما الوفد البريطاني طالب بضرورة تسجيل ما تم إقراره من اتفاقيات لدى عصبة الأمم أما الوفد الأمريكي فإنه رفض الطرحين السابقين معللا ذلك بالبناء الفيدرالي للولايات المتحدة الأمريكية (محمود سعد محمود، نفس المرجع ، ص 69.

3 - نفس المرجع ، ص 239.

التوصية صار بالإمكان اعتماده كاتفاقية لتوفرها علي شروط الاتفاقية و إذا اقتنع أعضاء المؤتمر بصلاحية اعتماد موضوع هذه التوصية و صياغتها في شكل اتفاقية ، وهذا ما أجازه دستور المنظمة[1].

إن التوصيات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية، هي تصرفات صادرة عن إرادة منفردة لهذه المنظمة، وهي من قبيل التصرفات الصادرة عن المنظمات الدولية بإرادتها المنفردة [2]. وتوصيات منظمة العمل الدولية هي تصرفات ملزمة من حيث الغاية دون الوسيلة.

ويترتب علي إقرار النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات أو توصيات دولية للعمل انتقاص من السلطة التقديرية للدول الأعضاء (le pouvoir dixretionnaire) .

إن الاختلاف الذي يمكن أن يقوم بين نوعي هذه النصوص(الإتفاقيات و التوصيات) من ناحية أثارهما القانونية، هو أنه بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات فان الدول الأعضاء التي تحوز موافقة سلطتها التي يقع الموضوع في اختصاصها، تلتزم بإبلاغ التصديق الرسمي إلي المدير العام،وأن تتخذ الإجراءات الضرورية لسريان أحكامها، وهنا نكون بصدد التزام بوسيلة وغاية في نفس الوقت،أما بالنسبة للنصوص التي تأخذ توصيات دولية، فان الدول ليست مطالبة بالتصديق عليها ولكنها فقط مطالبة بعرضها علي السلطات المختصة، كما تفرض عليها عدد من الالتزامات – التي أشرنا إليها في الفرع السابق -بما لا يمكن تفسيره إلا علي أساس أننا بصدد التزام بغاية، وهي تطبيق هذه النصوص في نهاية الأمر[3] .

و خلاصة القول :

إن الاتفاقيات و التوصيات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية، هي الوسيلة الفعالة التي مكنت المنظمة من إبراز دورها المتميز في حماية حقوق العمال حيث أن إقرار العدد الكبير من الاتفاقيات وإصدار عدد مماثل بالتقريب من التوصيات مكن المنظمة من التعبير عن الوسائل القانونية

---

[1] - المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية.

[2] - إن التوصيات الدولية هي أخص ما يميز حياة المنظمات الدولية باعتبار ان تصرفات المنظمة الصادرة بإرادة منفردة عادة ما تتخذ شكل توصيات، و هذا أكيد و واضح في تفاق الأمم المتحدة، فالجمعية العامة لا تعرف وسيلة قانونية لممارسة مسؤولياتها سوى اللجوء إلى التوصيات و ذلك تطبيقا لأحكام الفصل الرابع و الخامس و السادس من ميثاق الأمم المتحدة .

[3] - محمود محمد محمود، المرجع السابق، ص 236.

التي تراها مناسبة لحماية حقوق العمال، و ما ازدياد عدد الدول المصادقة علي اتفاقيات المنظمة إلا دليل علي اقتناع هذه الدول بفاعلية اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ودورها الهام في إيجاد نوع من الاتفاق بين الدول علي ضرورة حماية حقوق العمال ، وأيضا ذلك أعطى للمنظمة القدرة علي ممارسة دورها كاملا، لأنها جعلت الدول المصادقة علي تلك الاتفاقيات رهينة للالتزامات الناشئة عن تلك المصادقات وحتى الدول التي لم تصادق علي الاتفاقيات، هي أيضا ملزمة بمجرد انتمائها للمنظمة و طبقا لدستورها بإعداد تقارير الهدف منها أن تبرز هذه الدول العوائق التي تحول دون مصادقتها علي أي من اتفاقيات المنظمة، وفي ذلك دفع لها لمحاولة إزالة تلك العوائق مما جعل كل من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، أداة فعالة في يدها، وسندا قانونيا تمارس من خلاله المنظمة دورا تشريعيا لحماية حقوق العمال باعتبار المنظمة أداة تشريعية فيما يتعلق بالقانون الدولي للعمل حيث لا ينكر الدور الرائد لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال، غير أن ممارسة منظمة العمل الدولية لدورها في الرقابة علي ما تصدره لحماية حقوق العمال له عوائق تقلل من فاعليته وتظهر لنا من خلال أن مفعول هذه الرقابة مرتبط بضرورة موافقة الدول عي هذه الرقابة، وأيضا الإشكاليات التي تثيرها هذه الرقابة في إطار تنازع حماية حقوق الإنسان بصفة عامة بين المنظمات الدولية و الدول، وهذا ما نحاول التطرق إليه بالدراسة في المبحث الثالث من هذا الفصل .

المبحث الثالث

ضرورة موافقة الدول علي مبدأ الرقاب علي حقوق العمال

إن قيام منظمة العمل الدولية بدورها الرقابي علي حقوق العمال يجابه بعض الصعوبات من قبيل ضرورة موافقة الدول علي هذه الرقابة، و أيضا فان هذه الرقابة تثير إشكاليات تتعلق بتنازع الاختصاص في ممارسة الرقابة بين المنظمات الدولية و الدول علي حقوق العمال، ضمن تنازع الاختصاص بين المنظمات الدولية و الدول في حماية حقوق الإنسان بصفة عامة،علي الرغم من أن المنظمة باعتبارها من المنظمات المتخصصة، والتي أعترف لها بحق إصدار القـــرارات الملزمـــة[1] إلا أن موافقة الدول علي مبدأ الرقابة للمنظمة ضروري، و هو ما نتطرق إليه بالدراسة في المطلب الأول. أما في المطلب الثاني فإننا نعرض إلي الإشكاليات التي تثيرها سلطة منظمة العمل الدولية في الرقابة علي حقوق العمال.

المطلب الأول

موافقة الدول علي مبدأ الرقابة علي حقوق العمال

منظمة العمل الدولية في سعيها لتحقيق الأهداف المعلن عنها في دستورها، تعمل علي جعل الاتفاقيات و التوصيات التي تصدر عنها تتوافق مع ظروف جميع الدول الأعضاء و تراعي في ذلك وضع الدول التي تتفاوت في مقدار تقدمها الاقتصادي و الاجتماعي، مما يستلزم تنوعا في قواعد العمل التي تسري في كل منها، و لهذا فقد نص دستور المنظمة في المادة 4/19، بأن مؤتمر العمل الدولي من الواجب عليه، بأن يأخذ بعين الاعتبار عند صياغة نصوص (اتفاقية أو توصية) عامة للتطبيق اختلاف ظروف الصناعة اختلافا جسيما في بعض الدول بسبب مناخها أو عدم اكتمال التنمية

[1] - رجب عبد الحميد، المنظمات الدولية بين النظرية و التطبيق، مطابع الطوبجي، القاهرة مصر 2005، ص 220.

الصناعية فيها، أو أي أوضاع أخري خاصة بها، و له أن يقترح من التعديلات ما يراه ضروريا لمواجهة أحوال مثل هذه الدول[1].

إن ظهور الأزمات العالمية جعل منظمة العمل الدولية تتحمل التزامات تجاه الأطراف المكونة لها حيث تعمل بالتنسيق مع هذه الأطراف من أجل التخفيف من أثار هذه الأزمات على حقوق العمال[2].

ومن أجل فاعلية أكثر للرقابة التي تمارسها منظمة العمل الدولية، فان ضرورة موافقة الدول الأعضاء في المنظمة علي مبدأ الرقابة علي حقوق العمال أمر مهم، من أجل قيام المنظمة بدورها بشكل فعال لذلك فإننا سوف نتطرق إلي هذه الموافقة، من خلال موافقة هذه الدول علي الالتزامات في الفرع الأول، والي موافقة هذه الدول علي أجهزة و أساليب الرقابة في الفرع الثاني.

الفرع الأول : موافقة الدول الأعضاء علي الالتزامات محل الرقابة

إن من خصائص دستور منظمة العمل الدولية كما سبق التطرق إلي ذلك[3]، أنه وسيلة لكسب العضوية بالمنظمة، فالدولة التي ترغب بالانضمام إلي المنظمة ملزمة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها الرسمي للالتزامات الناشئة عن دستور منظمة العمل الدولية[4]، حيث يتضمن طلب الانضمام من الدولة الراغبة في أن تصبح من أعضاء المنظمة قبولا صريحا بألإلتزام بكل ما يفرضه دستور المنظمة من التزامات على الدول الأعضاء ، و أن هناك التزامات تترتب علي عاتق الدول بمجرد العضوية في منظمة العمل الدولية، و يمكن أن نميز في هذا الصدد بين نوعين من الالتزامات فهناك الالتزام بالعرض علي السلطات المختصة، و يشمل كل النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات

---

[1] - محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 364.
2 – B.I.T : faire face à la crise mondiale de l'emploi , C .I.T ,98 session , 2009 , Genéve.
[3] - لاحظ المبحث الأول من هذا الفصل ، ص 14 و ما بعدها.
[4] - المادة 1 فقرة 4 من دستور منظمة العمل الدولية .

و النصوص التي تأخذ شكل توصيات، وهناك التزام أخر ، وهو الالتزام باحترام الحقوق و الحريات الأساسية للإنسان[1].

أولا: الالتزام بالعرض على السلطة المختصة

انضمام أي دولة إلي منظمة العمل الدولية يلزمها بالتقيد بدستور المنظمة، و بالتالي فهي ملزمة بالموافقة علي الطريقة التي ينص عليها هذا الدستور في إلزامية عرض ما يصدر عن المنظمة من نصوص سواء كانت اتفاقيات أو توصيات، علي سلطاتها المختصة و التقيد بالطريقة و الإجراءات المتبعة التي يحددها دستور المنظمة، والتي تهدف إلي جعل الدول الأعضاء تتبني ما تصدره المنظمة من نصوص تشريعية علي المستوي الدولي، في نظمها القانونية الداخلية، و كل ذلك وفقا لما هو منصوص عليه في دستور المنظمة، حيث نصت المادة 19 من خلال فقرتيها الخامسة و السادسة على أن الدول الأعضاء تلتزم بعرض النصوص التي يقررها المؤتمر العام علي السلطات المختصة سواء اتخذت تلك النصوص شكل اتفاقيات أو توصيات دولية، و ذلك بهدف إصدارها في تشريع أو القيام بإجراء أخر لازم في هذا الشأن، و ذلك خلال مع الإلتزام بالأجال القانونية المحددة في دستور منظمة العمل الدولية [2] ،

و المقصود بالسلطة المختصة هي الهيئة التي تملك السلطة التشريعية في الموضوعات التي تتضمنها نصوص الاتفاقيات و التوصيات، و أن هذه الهيئة هي الهيئة التشريعية كقاعدة عامة – البرلمان – و هذا ما وضحته المذكرة الصادرة عن منظمة العمل الدولية في عام 1962[3].

و الدول التي تتخلف عن عرض نصوص منظمة العمل الدولية علي سلطاتها المختصة تكون عرضة لشكوى من طرف دول أعضاء أخري لدي مجلس الإدارة، هذا الأخير إذا انتهي إلى

---

[1] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ص ص 334، 335.
[2] - المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية .
[3] - المشار إليه عند محمود مسعد محمود ، المرجع السابق، ص 339.

تأكيد و جود هذا التخلف في عرض نصوص المنظمة علي السلطات المختصة لتلك الدولة، فانه يبلغ الأمر إلي المؤتمر الذي له صلاحية اتخاذ الإجراءات المناسبة ضد الدولة التي تخلفت عن عرض نصوص منظمة العمل الدولية علي سلطتها المختصة ، و هذا ما أوضحته المادة 30 من دستور منظمة العمل الدولية التي نصت على : " إذا تخلفت أي دولة عضو عن اتخاذ التدابير المنصوص عليها في الفقرات 05 (ب) أو 06 (ب) أو 07 (ب) من المادة 19 بصدد اتفاقية أو توصية ما ، كان من حق أي دولة عضو أخرى إحالة الموضوع إلى مجلس الإدارة ، و على مجلس الإدارة إذا انتهى إلى وجود التخلف المذكور ، أن يبلغ الأمر إلى المؤتمر".

و الدول ليست ملزمة بالتصديق أو الانضمام، فهي تتمتع بمطلق الحرية لأن تصبح طرفا في اتفاقيات العمل أو لا، و يتعين عليها أن تبلغ المدير العام لمنظمة العمل الدولية، بكل المعلومات عن التدابير المتخذة لعرض الاتفاقيات و التوصيات علي السلطات المختصة و عن القرارات التي تتبناها في هذا الشأن[1].

ثانيا: الالتزام باحترام حقوق الإنسان

لقد أصدر مؤتمر العمل الدولي إعلانا في عام 1944 عرف بسم إعلان فيلادلفيا، و الذي أصبح جزء من النظام القانوني للمنظمة ابتداء من عام 1946، و قد نص هذا الإعلان علي أهداف المنظمة علي نحو أوضح و أكثر تحديدا مما جاء في ديباجة الدستور[2].

و أيضا فانه نص علي عدد من القواعد التي تعتبر حقيقة من القواعد الأساسية الدولية لحماية حقوق الإنسان و حرياته، و من ذلك نجده نص علي وجوب كفالة حرية الرأي و الاجتماع وتكوين النقابات و علي أنه لجميع البشر بغض النظر عن فوارق الجنس و النوع و العقيدة، الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية و تقدمهم الروحي في ظروف قوامها الحرية و الكرامة و الاستقرار

---

[1] - محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسي، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر و الوسائل الجزء الأول، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان، الأردن، 2005، ص 276.

[2] - راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

الاقتصادي و تكافؤ الفرص ، ونص ذات الإعلان على العديد من القواعد التي تعتبر في الواقع من القواعد الأساسية اللازمة لكفالة الحقوق و الحريات الأساسية للإنسان،و باعتبار هذا الإعلان جزء لا يتجزأ من دستور منظمة العمل الدولية، فان مجرد اكتساب عضوية المنظمة يعني الالتزام بتلك القواعد، و الواقع أنه لا مجال للتفرقة ما بين الحقوق و الحريات العمالية و الحقوق و الحريات الأساسية للإنسان فكلاهما يهدف إلي حماية الإنسان باعتباره كذلك، كما وأن بينهما ارتباط لا يقبل التجزئة، و إذا كان هناك فارق فهو بين القواعد الخاصة بحماية الحقوق و الحريات العمالية التي تقرر في نطاق منظمة العمل الدولية و بين غيرها من الحقوق و الحريات الأساسية للإنسان و التي تقرر خارج المنظمة، وهو أيضا أن الأولي هي دائما أكثر تحديدا و دقة من الثانية التي تأتي غالبا في شكل مجرد مبادئ عامة غير محددة[1].

و لأن العمل هو حق"لكل إنسان ، فانه ينبغي على الدولة العمل على توفيره للناس و ذلك لأجل إبعاد الفقر و الجوع و الانحراف عنهم ، فالعمل هو السبيل الوحيد لتأمين معيشة الإنسان وصيانة كرامته و ضمان صلاحه و صلاح المجتمع الذي يعيش فيه.

أما إذا كان الإنسان عاجزا عن العمل بسبب المرض أو الشيخوخة أو أي سبب أخر يمنعه من العمل و تحصيل رزقه بيده ، فينبغي على الدولة اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمساعدته عبر مؤسسات الضمان الاجتماعي ، و ضمان الشيخوخة ، و تأمين الرعاية الصحية له و لأسرته.

و ينبغي أيضا على المجتمع المدني مساعدته ماديا و معنويا و صحيا ، عبر مؤسساته الخيرية و التربوية و الصحية و ذلك لأجل تحقيق العدالة الاجتماعية[2].

[1] - محمود سعد محمود، المرجع السابق ص ص، 356، 357.
[2] - سعدي محمد الخطيب ، أسس حقوق الإنسان في التشريع الديني و الدولي ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان 2010 ، ص ، 119.

الفرع الثاني : الموافقة على أجهزة الرقابة

الدول التي تنضم إلي منظمة العمل الدولية تلتزم في رسالة طلبها العضوية، بقبول كل ما يتضمنه دستور المنظمة، و من ذلك ما يقرره ذلك الدستور أو ما يخوله للمنظمة من استحداث أجهزة لممارسة هذه الرقابة، و أيضا ما له من الخصائص التي تجعل الدول الأعضاء ملزمة بالأخذ به كليا و من ذلك و حدة أحكامه، فهذا الدستور الذي قبلت به الدولة المنضمة هو نفسه الذي يحدد الأجهزة التي تمارس دورا رقابيا في حماية حقوق العمال، و بالتالي فان الدول الأعضاء و بمجرد اكتسابها لعضوية منظمة العمل الدولية تصبح ملزمة بالتعاون مع هذه الأجهزة التي يقررها دستور المنظمة[1]، و إمدادها بكل الوسائل التي تساعدها في تأدية دورها الرقابي من أجل حماية حقوق العمال وفقا لما يقرره دستور منظمة العمل الدولية[2].

و يلاحظ أن التنظيم الهيكلي لمنظمة العمل الدولية، يضم أجهزة رئيسية ممثلة في المؤتمر العام، و هو هيئة مكونة من الوفود الوطنية لجميع الدول الأعضاء، طبقا لما جاء في المادة 7 فقرة 1 من دستورها ، مع الأخذ بعين الإعتبار أن يكون نصف أعضاء ممثلي الحكومات من أهم الدول الصناعية.

و أما الجهاز الثالث فهو مكتب العمل الدولي، الذي يمثل السكرتارية الدائمة للمنظمة و يرأسه مدير عام، يعينه مجلس الإدارة، و يعاونه في العمل مجموعة من الموظفين و للمكتب فروع في نيويورك و عدة دول أوروبية و أسيوية. و وظيفة مكتب العمل الدولي الأصلية هي جمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل و النشاط الصناعي ومساعدة الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل بها وفقا لقرارات المؤتمر العام[3].

---

[1] - راجع أجهزة الرقابة داخل منظمة العمل الدولية، الفصل الثاني من هذه الرسالة ، ص 89.
[2] - راجع دستور منظمة العمل الدولية، الملحق بهذه الرسالة.
[3] - محمد عبد الرحمن الدسوقي ، المرجع السابق ، ص ، 239 و ما بعدها .

إن وجود أجهزة الرقابة لا يطرح أي مشكلة فيما يخص الاتفاقيات المبرمة في إطار منظمة العمل الدولية ، إلا أن الأمر ليس كذلك في حال المعاهدات المنشئة لمنظمات دولية تعني بحقوق الإنسان ، إذ أنه من المعلوم أن كل منظمة دولية تملك من الأهلية القانونية ما يمكنها من اتخاذ الإجراءات التي من شأنها أن تسمح بإنشاء أجهزة فرعية تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها ، و هو تصرف يشكل ترجمة عملية لممارسة المنظمة لإختصاصها في استكمال بنائها العضوي[1] .

و سواء تم النص على إنشاء هذه الأجهزة صراحة في دستور المنظمة ، أو أستنتج ضمنا بالنظر إلى الهدف الذي تسعى المنظمة لتحقيقه إعمالا لمبدأ قدرة المنظمة على التنظيم الذاتي، و إيجاد أجهزة غير منصوص عليها في دستور المنظمة قد يثير التساؤل حول صلاحيات تلك الأجهزة و ما قد ينتج عن ذلك من آثار سلبية على علاقة تلك الدول بالمنظمة ، لذلك ظهرت أراء حول هذا الموضوع ، ومنها رأي يقول بأن إنشاء أجهزة فرعية من طرف المنظمة يجب أن يخضع لضوابط دقيقة ، بحيث تأتي اختصاصات تلك الأجهزة مندرجة في الإطار العام لإختصاص المنظمة ولا تشكل عبئا على اختصاص أي جهاز رئيسي .

و يري فريق أخر أن الموافقة على الرقابة التي يمارسها أي جهاز فرعي تنشئه المنظمة الدولية يجب أن يعبر عنه بمعزل عن الموافقة على الإلتزامات المترتبة على دستور المنظمة نفسه.

إن عدم صحة القول بالرأي الأخير ، يكمن في أن المنظمات الدولية لا تعتمد فقط على نصوص المعاهدة المنشئة لممارسة مهامها و وظائفها ، بل لا بد من تمتعها بقدر كاف من الحرية في ممارسة نشاطها عن طريق ما تصدره من قرارات و توصيات ، وقد يتعلق بعضها بإنشاء أجهزة فرعية للمنظمة تعمل على انجاز الأهداف و المهام الملقاة على عاتق المنظمة في شتى المجالات [2].

[1] - المشار إليه عند ، علي أبو هاني ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، رسالة دكتوراه في القانون الدولي العام ، تحت إشراف الأستاذ تونسي بن عامر ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، السنة الدراسية 1993-1994 ، بحث لم ينشر ، ص 47.
[2] - نفس المرجع ، ص ص 47 ، 48 .

و تميز منظمة العمل الدولية عن باقي المنظمات الدولية العاملة في حقل حماية حقوق الإنسان نجده مجسدا من خلال الأجهزة التي تمارس الرقابة عل حقوق العمال ، حيث أن التكوين الثلاثي لهذه المنظمة مكنها من الإنفراد ببعض أجهزة الرقابـــة تبعا لخصوصية الأطراف المكونة لها و أيضا أعطاها دورا رقابيا ، تمارسه حتى على الدول الأعضاء التي لم تصدق على بعض اتفاقيات المنظمة[1].

الفرع الثالث: الموافقة علي أساليب الرقابة

لاشك أن أساليب الرقابة تؤثر على سيادة الدول ، لذا فان الدول غالبا ما تترد قبل إبداء موافقتها على مبدأ الرقابة ، وفي غالب الأحيان لا تبدي اعتراضات على الرقابة السياسية ، أو ذلك الأسلوب من الرقابة الذي يقتصر على طلب معلومات ، أما الشكاوي الفردية فان الحصول على موافقة الدول صبح أمرا صعبا[2].

وإن أســـاليب الرقابـــة المعتمـــدة داخل منظمة العمل الدولية، والتي تأخذ شكل تقارير أو شكاوي هي أساليب منصوص عليها في دستور المنظمة، و تمارس أساليب الرقابة من طرف الدول الأعضاء، فقد ألزم دستور المنظمة الدول الأعضاء بتقديم تقارير سنوية إلى مكتب العمل الدولي تتضمن التدابير المتخذة من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون هذه الدول طرفا فيها، و يتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس إدارة المنظمة ، حيث جاء في المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية النص على ذلك بالقول :" تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها ، و يتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة ، متضمنة ما يطلبه من بيانات ".

---

[1] - و هذا ما نجده في عمل اللجنة المعنية بالحرية النقابية ، والتي يمتد اختصاصها حتى الى الدول الأعضاء التي لم تصادق على الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية ، لا حظ أجهزة الرقابة في الفصل الثاني من هذه الرسالة ، ص 89 .

[2] -على أبو هاني ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، المرجع السابق ، ص ، 53 .

و أيضا فان الدول الأعضاء حتى في حالة عدم موافقتها علي أي من اتفاقيات أو توصيات منظمة العمل الدولية، فإنها تلتزم بإعداد تقارير ترسل إلي مكتب العمل الدولي، توضح في هذه التقارير موقفها القانوني و العملي إزاء المسائل التي تعالجها هذه النصوص سواء كانت اتفاقيات أو توصيات وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق علي هذه النصوص ، إذ نصت المادة 19 في فقرتها الخامسة في الجزء هـ منها بالقول : " إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني و العملي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية ، مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر و بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة ".

و منذ عام 1946 أصبحت الدول الأعضاء ملزمة بتقديم نسخ من تقاريرها إلي منظمات أرباب العمل و العمال في بلدها، بحسب نص المادة 2/23 من دستور المنظمة[1].

و لا شك أن التزام الدول بتقديم نسخ من التقارير والبيانات التي ترسلها لمدير مكتب العمل الدولي إلي منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال، من شأنه خلق رأي عام فيما يتعلق بنصوص منظمة العمل الدولية، يكون له في نهاية الأمر دورا في التعجيل بأن تجد هذه النصوص تطبيقها الفعلي داخل الدول الأعضاء[2].

و للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية دور رقابي تمارسه من خلال ما أتاحه دستور المنظمة لهذه الدول، من إمكانية قيام أي دولة عضو بالمنظمة بتقديم شكوى إلي مكتب العمل الدولي ضد أي من الدول الأعضاء ، إذا رأت بأنها لا تلتزم بأي من الاتفاقيات التي صدقت عليها كلتاهما، من خلال نص المادة 26 من دستور المنظمة في فقرتها الأولى التي جاء فيها : " لكل من الدول الأعضاء

---

1 ـ محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، المرجع السابق، ص، 277 .
2 ـ محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص، 351.

حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صادقت كلتاهما عليها طبقا لأحكام المواد السابقة ".

إن الهدف الرئيسي لآليات الرقابة داخل منظمة العمل الدولية هو إبداء الرأي بصورة موضوعية و مستقلة و نزيهة في الحالات التي تكون فيها إحدى الدول الأعضاء محل اتهام بانتهاك أي من اتفاقيات المنظمة[1].

و منظمة العمل الدولية تمارس دورها الرقابي علي حقـوق العمال من خلال أساليـب و أجهزة الرقابة و بالتالي فان قبول الدول الأعضاء بأساليب الرقابة مرتبط بقبولها بأجهزة الرقابة وموافقة الدول الأعضاء علي مبدأ الرقابة علي حقوق العمال الذي تمارسه منظمة العمل الدولية، يثير إشكالية تتمثل في تنازع الاختصاص في الرقابة علي حقوق العمال باعتبارها من حقوق الإنسان بين الدول و المنظمات الدولية، و أيضا "هناك إشكالية حول الموقف من الشخصية القانونية الدولية للفرد باعتباره موضوع هذه الحماية بواسطة هذه الرقابة، و يمكن أن نتطرق إلى موقف المشرع الجزائري و لو بشكل مختصر ، من قيام منظمة العمل الدولية بدورها الرقابي في حماية حقوق العمال ، وهذا ما سنعرضه في المطلب الثاني من هذا المبحث

المطلب الثاني

الإشكاليات التي تثيرها سلطة منظمة العمل الدولية في الرقابة علي حقوق العمال

منظمة العمل الدولية عند ممارستها للرقابة علي حقوق العمال، فهي بذلك تستند إلي ما يخوله لها دستورها و ما تعطيه لها اتفاقياتها من سلطة[2] ، تفرض على الدول الأعضاء التزامات

---

1 – B.I.T : les organisations d'employeurs et les mécanismes de contrôle de l'O.I.T , 2006 , Genève , p. 21.

2 - لاحظ المبحثين السابقين من هذا الفصل (الأساس القانوني الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها) ، ص ص 14 ،41 .

تمكن المنظمة من ممارسة هذه الرقابة، فالدول الأعضاء مطالبة بالإيفاء بالالتزامات التي تترتب عليها عند انضمامها للمنظمة و المقررة في دستور المنظمة ،أو نتيجة مصادقتها على اتفاقيات المنظمة، مما يعني أن هذه الدول توافق على مبدأ الرقابة الذي تمارسه المنظمة، إلا أن هناك إشكالية تثيرها هذه الرقابة تتمثل في تنازع الاختصاص في حماية حقوق العمال بين منظمة العمل الدولية و الدول الأعضاء بها وهو ما نعرضه في الفرع الأول من هذا المطلب، وأيضا تثير هذه الرقابة على حقوق العمال إشكالية أخري تتمثل في الموقف من الشخصية القانونية الدولية للفرد لأنه مناط هذه الرقابة وهو ما نتطرق له بالدراسة في الفرع الثاني من هذا المطلب ، و في الفرع الثالث و لو بشكل مختصر نتطرق إلى موقف المشرع الجزائري من الرقابة التي تمارسها منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال .

الفرع الأول: تنازع الاختصاص بين المنظمات الدولية

و الدول في الرقابة على حقوق الإنسان

تعتبر مشكلة الإختصاص وعدم التدخل من أكثر الموضوعـات التي ثار حولها الجـدل و خاصة كلما تعلق الأمر بحماية حقوق الإنسان ومدى مطابقتها لنص المادة الثانية – الفقرة السابعة- من ميثاق الأمم المتحدة[1] .

و حول هذه المسألة برزت ثلاث أراء فقهية متباينة :

الفريق الأول و يتزعمه الفكر الماركسي ، الذي يري أن مبدأ عدم التدخل عام و جامد ،فهو عام بمعني أنه يشمل جميع الدول بصرف النظر عن الفلسفة السياسية السائدة في تلك الدول ، و هو عام

[1] - جاء في المادة 7/2 من ميثاق الأمم المتحدة : " ليس في هذا الميثاق ما يسوغ للأمم المتحدة أن تتدخل في الشؤون التي تكون من صميم السلطان الداخلي لدولة ما ، و ليس فيه ما يقتضي للأعضاء أن يعرضوا مثل هذه المسائل لأن تحل بحكم هذا الميثاق ، على أن هذا المبدأ لا يخل بتطبيق تدابير القمع الواردة في الفصل السابع " .
أن هذا النص في كثير من المرات كان سببا لنشوب نزاعات بين الدول والمنظمات الدولية بشأن بعض القضايا ، حيث تتمسك الدول بأنها ضمن المجال الوطني في حين ترى المنظمة الدولية أنها تدخل ضمن اختصاصها (أنظر جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق ،ص 54) .

أيضا بمعنى أنه يرفض كافة صور التدخل سواء كان ماديا أو معنويا ، و هو جامد بمعنى أنه لا يقبل أي استثناء حتى و لو كان الأمر متعلقا بحماية حقوق الإنسان .

أما الفريق الثاني و الذي تدافع عنه وجهة النظر الغربية ، حيث يقدم أصحاب هذا الإتجاه تفسيرا مرنا لعدم التدخل ، فهم يرون أن حقوق الإنسان مسألة تهم البشرية جمعاء بصرف النظر عن النظام القانوني الذي ينتمي إليه الفرد بجنسيته ، و لذا لا يجوز أن تصطدم حماية حقوق الإنسان بمبدأ السيادة لأنه لا يجوز إعمال هذا المبدأ في ظل تطور القانون الدولي ، الذي لا يحرم أي فرد أو سلطة سياسية تمثل مجموعة من الأفراد بالتشهير أو نقد حكومة ما تنتهك حقوق الإنسان.

و حاول فريق ثالث دفع المشكلة بطريقة تسمح بالتوفيق بين النظرية التقليدية للسيادة و متطلبات المجتمع الدولي المعاصر ، أي التوفيق بين فكرة الإختصاص المحفوظ للدول و اختصاص المنظمات الدولية لاسيما الأمم المتحدة في مسائل حقوق الإنسان.

لا شك أن موقف غالبية الفقه و ما جرى عليه العمل داخل الأمم المتحدة، يؤكد أن حقوق الإنسان لم تعد من صميم الإختصاص الداخلي المطلق للدول[1].

و موضوع حماية حقوق الإنسان من أكثر المواضيع التي تتنازع فيها المنظمات الدولية مع الدول باعتبار أن هذه الأخيرة ترى حماية حقوق الإنسان أصبحت ذريعة للتدخل في شؤون الدول و أن حماية حقوق الإنسان علي الصعيد الدولي و تحت مظلة الأمم المتحدة لا يمكن لها أن تلعب دورا فعالا إلا اذا أبدت الدول الأعضاء في هذه الهيئة قسطا أكبر من الالتزام، و من الرغبة السياسية لمنح آليات حقوق الإنسان ما تقتضيه من مكانة وسلطة و قدرة علي اتخاذ الإجراءات الفعالة[2].

و بالنظر إلي التنوع في المنظمات الدولية، التي نجد منها بعض المنظمات التي تمارس دورا تشريعيا، و هي التي تسعي إلي توحيد القواعد القانونية الخاصة بعلاقة دولية معينة، وهذا عن طريق إصدار نصوص بقصد توحيد تشريعات الدول في موضوع معين ، ولعل من أبرز هذه

1 ـ علي ابو هاني ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، المرجع السابق ، ص 54 و ما بعدها .
2 ـ محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، المرجع السابق، ص، 252.

المنظمات نجد منظمة العمل الدولية[1]، و باعتبار أن الحقوق الأساسية تشكل قواعد آمرة في القانون الدولي المعاصر، و هذا ما أكدته محكمة العدل الدولية في الأحكام و الفتاوى الصادرة عنها[*]، والتي تطرقت إلى الحقوق الأساسية للإنسان و اعتبرتها من القواعد الآمرة التي لا تدخل في القطاع المحجوز للدول (المجال المحفوظ للدول)[2].

و يرى الدكتور محمد السعيد الدقاق أن أولوية مواثيق المنظمات الدولية في مواجهة الدول الأعضاء فيها من الأمور التي ينبغي الاعتقاد بها حتى و لو لم يرد نص صريح بذلك ، لأنها تستمد ذلك من طبيعة الدور الذي تضطلع به تلك المنظمات الدولية ، حيث تتوافر على تحقيق المصالح المشتركة للدول الأعضاء فيها ، و تعتبر نظمها القانونية – ممثلة في دستور المنظمة و ما يصدر عنها من أعمال قانونية – التي أرستها معاهداتها المنشئة تمثيلا لذلك الصالح العام ، و من ثم فانه في الحدود التي يحدث فيها تنازع بين كلا النظامين القانونين ، ينبغي أن نغلب النظام القانوني الخاص بالمنتظم (المنظمة) في حدود هذا التنازع[3] .

و منظمة العمل الدولية عند ممارستها لدورها الرقابي على حقوق العمل لا يمكنها أن تلاقي أي نوع من تنازع الاختصاص مع الدول الأعضاء فيها، لأن هذه الأخيرة ملزمة بتطبيق دستور المنظمة الذي وافقت على الالتزام به عند طلبها العضوية أو تشكيلها لهذه المنظمة، أي أن منظمة العمل الدولية تمارس هذا الدور الرقابي في حماية حقوق العمال انطلاقا مما يخوله لها دستورها.

[1] - بن عامر تونسي، قانون المجتمع الدولي المعاصر، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003، ص،168.
[*] - مثل قرارها في قضية برشلونة تراكشن (Affaire de la barcalena traction) الصادر بتاريخ 1970/02/05.
[2] - محمد المجذوب ،القانون الدولي المعاصر ،منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان، 2003 ، ص ، 314.
[3] - محمد السعيد الدقاق ، النظرية العامة لقرارات المنتظمات الدولية و دورها في ارساء القانون الدولي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر بدون سنة ، ص 43 .

إن الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية جعلها لا تفشل ، لأنه مكن الجميع من التعبير عن مختلف و جهات النظر ، و من خلال ذلك الوصول إلى الآراء الحقيقية إلي تتبناها المنظمة في النهاية[1]

و بالرجوع إلي خاصية سمو دستور منظمة العمل الدولية علي النظم القانونية الوطنية للدول الأعضاء فان هذه الخاصية جعلت المنظمة و إن لم تكن منظمة فوق الدول إلا أنها تقترب من هذا النوع من المنظمات[2] .

و تساهم المنظمة من خلال المساعدات الضرورية التي تقدمها للدول ، في التنسيق معها مما يعني أن هناك تعاون و ليس هناك تصادم ، كل ذلك من شأنه أن يسهم في الدعم الفعال للجهود الوطنية التي تبذلها الدول و الرامية إلى تحقيق العمل اللائق باعتباره الهدف الذي تسعي المنظمة إلى تحقيقه[3] ، ولمنظمة العمل الدولية فيّ إطار برامج التدريب التي توفرها للدول الأعضاء ، تقديم فترات تكوينية لصالح القضاة ، باعتبارهم الأداة الفعالة في تطبيق القوانين داخل بلدانهم مما يمكنهم من مواكبة النصوص التي تصدرها المنظمة ، سواء كانت في شكل اتفاقيات أو توصيات[4].

الفرع الثاني: الشخصية القانونية الدولية للفرد

إن منظمة العمل الدولية تعمل على اعتماد سياسة بناء التحالفات الإستراتيجية مع بعض المنظمات المدنية ، باعتبارها تمثل الأفراد ،و ذلك من أجل لعب دورها كاملا في تعريفها بالبعد الاجتماعي لطبيعة الأعمال التي تمارسها[5] .

---

[1] - – B.I.T : Jean-cloude javallier ,les obstaces juridiques à l'application des normes internationales du travail , 2007 , Genéve , p , 05.

[2] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص، 106.

[3] - B.I.T : programe pilote au rograme par pays de promotion de travail décent , 2006 ,Genéve .

[4] - B.I.T : Xavier Beandonnet , l'utalisation des sous universelles du droit international u travail par les juridications interns , centre international de formation , lO.I.T , Turin , Italie ; 2005 ,p , 37 . .

[5] - B.I.T : une mondialisation juste , le role de lO.I.T , 2004 ,Genéve , p , 59 .

فالفرد هو محل اهتمام المنظمة ،على الرغم من أن هناك خلاف حول وضع الفرد في القانون الدولي فهناك العديد من الآراء حول وضع الفرد في القانون الدولي ، ويمكن التطرق لها من خلال :

أولا : اتجاه ينكر الشخصية الدولية للفرد:

هذا الرأي لا يعترف بالشخصية القانونية للفرد ، حيث يتزعم هذا الرأي الفقه التقليدي الذي عبرت عنه المدرسة الوضعية مدعومة بكل من الفكر الماركسي و المذاهب النازية و الفاشية التي ترى أن الدول وحدها هي الشخص الوحيد في القانون الدولي ، لأنها تتمتع بالسيادة و تستطيع أن تخلق قواعد القانون الدولي برضاها ، أما الفرد فلا يملك ذلك ومن ثم فانه لا يتمتع بالشخصية القانونية الدولية[1].

و أيضا ينطلق أصحاب المدرسة الوضعية من فكرة أن القانون الدولي هو نتاج إرادة الدول و أن هذه الإرادة هي التي تخلـق القاعـدة القانونية الدوليـة ، وتضفي عليها صفتها الملزمة و بالتالي لا توجد حقوق للأفراد إلا تلك التي و تعترف لهم بها [2].

غير أن هذا الرأي مردود عليه من خلال الرأي الإستشاري لمحكمة العدل الدولية فيما عرف بقضية الكونت برنادو سنة 1949 ، والتي من خلاله تم الإعتراف للمنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية ، من أجل مزاولة أعمالها ، و أيضا من أجل حماية موظفيها حيث توسعت أشخاص القانون الدولي لتصبح تضم إضافة إلى الدول منظمات دولية ، تم الإعتراف لها بالشخصية الدولية وأيضا فانه من الثابت أن القانون الدولي ينظم العلاقات بين الدول أساسا ، وعلاقات الدول مع المنظمات الدولية[3] .

---

[1] - سهيل حسين الفتلاوي و غالب عواد حوامدة ، القانون الدولي العام ، مبادئ القانون الدولي العام ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2007 ،ص 275 .
[2] - علي أبو هاني ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، المرجع السابق ، ص 60 .
[3] - عبد الرحمان لحرش، المجتمع الدولي، التطور و الأشخاص، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2007، ص 182.

ثانيا : اتجاه مؤيد للشخصية الدولية للفرد :

ينكر أنصار المدرسة الاجتماعية و المدرسة الواقعية أن تكون للدولة شخصية قانونية أو سيادة وطنية ، و يرى أصحاب هذا الرأي أن الأفراد و حدهم أشخاص القانون الدولي ذلك لأن الدولة ليست سوى الوسيلة القانونية لإدارة المصالح الجماعية للشعب ، فكما تتكون الدولة من الأفراد المنتمين لمجتمع وطني ، يتكون المجتمع الدولي من الأفراد المنتمين للمجتمعات الوطنية المختلفة و تخاطب قواعد القانون الدولي مباشرة الأفراد ، سواء أكانوا حكاما للدولة و هذا هو الوضع الشائع أو تخاطب المحكومين إذا تعلق الأمر بحقوقهم ومصالحهم[1] .

و أيضا فان المبادئ القانونية لا تستمد مصدرها من الإرادة المجردة للدولة و المعبر عنها في المعاهدات ، لأن دور هذه الإرادة دور ثانوي ، ينحصر في تحديد الإعتراف و الملاحظة و الشرح و التفسير لقواعد سابقة ،و انطلاقا منّ هذه المعطيات فان قواعد القانون الدولي تخاطب الفرد مباشرة[2].

ويقـوم هذا الرأي أيضا علي رفض الشخصية الاعتبارية و اعتبارها ضربا مـن الخيال القانونـي و من ثمة لا ينظـر إلى الدولة باعتبارها من أشخاص القانون الدولي و إنما باعتبارها وسيلة فنية لإدارة المصالح الجماعية، و يخاطب القانون في الواقع من خلال اهتماماته بها، الأفراد المكونين لها.

و طبقا لهذا الرأي فان الفرد هو الشخص الوحيد الحقيقي للقانون الدولي، وهو المخاطب الحقيقي بقواعد القانون الدولي و ليست الدولة.

و هذا القول هو محل العديد من الانتقادات ، لأن القول به يؤدي في الواقع العملي إلى الكثير من المصاعب ، و اهتمام القانون الدولي بالفرد لا يجعل منه فردا من أفراده و إلا لكانت الموضوعات التي يتطرق له ذات القانون هي أيضا من أفراده .

---

[1] - سهيل حسين الفتلاوي و غالب عواد حوامدة المرجع السابق ، ص ، 276 .
[2] - علي أبو هاني ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، المرجع السابق، ص 61 .

لا يمكن إضفاء الشخصية الدولية علي الأفراد لمجرد تلقيهم حقوقا من طرف القانون الدولي، كما أن التزل بإسباغ الشخصية الدولية علي الفرد في الوقت الراهن يعتبر اتجاها سابقا لأوانه و لا يمكن النظر إليه بمنظار التفاؤل لأن الدول غير مستعدة حاليا لإحداث مثل هذا التغير لوضع الفرد في القانون الدولي[1].

ثالثا: الإتجاه الحديث بشأن الشخصية الدولية للفرد :

إذا كان الإتجاه الأول قد ذهب مذهبا متشددا حيال الشخصية الدولية للفرد ، حيث أن تطبيق مثل هذه الفلسفة قد يعرض حريات الأفراد للخطر ، و خاصة عندما تصبح الدولة و إدارتها تحت سيطرة زعيم دكتاتوري لا يترك للفرد نطاقا يزاول فيه نشاطه و حريته ، و الإتجاه الثاني قد تعرض لنقد شديد بسبب شذوذه عن بعض المبادئ المستقرة في القانون الدولي – إنكاره للصفة الدولية للدول – فان الإتجاه الحديث قد سلك حلا و سطا بين الإتجاهين السابقين ،و ينطلق أصحاب هذا الإتجاه من فكرة التمييز بين أمرين:

أ : اهتمام القانون الدولي بالأفراد اهتماما مباشرا ، بأن يتضمن قواعد معينة موضوعها المباشر هو الأفراد– كقواعد القانون الجنائي الدولي – .

ب : مخاطبة القانون الدولي للأفراد مباشرة بأن ينشئ لهم حقوقا ، يمكن لهم أن يدافعوا عنها أمام الجهات القضائية الدولية – مثل قواعد حماية حقوق الإنسان – ، فالفرد في نظر هذا الإتجاه يمثل الهدف البعيد للقانون الدولي[2].

و اهتمام القانون الدولي بالفرد صار شيئا مألوفا في الوقت الراهن علي غرار اهتمام ذات القانون بغيره من الموضوعات، و التي نجد منها، البيئة،البحار وغيرها من الموضوعات، و يظهر الاهتمام بالفرد سواء من خلال الاهتمام بالجانب الجنائي لأفعاله علي المستوي الدولي أو من خلال

الاهتمام بحقوق الإنسان باعتبارها ملازمة للفرد ، ويعني اعتبار الفرد من موضوعات القانون الدولي أنه يتمتع بحقوق و يلتزم بواجبات [1].

إن من بين الحقوق التي اعترف بها القانون الدولي للفرد، وتمثل حمايتها التزاما على عاتق الدول نجد الحماية الدولية لحقوق الإنسان، و أما الالتزامات التي تقع على عاتق الفرد نجد مثوله كمتهم أمام المحكمة الجنائية الدولية بسبب ارتكابه جرائم دولية [2].

و يلاحظ أن منظمة العمل الدولية لم تتح للفرد تحريك إجراءات الرقابة (و هو ما سوف نوضحه في الفصل الثاني من هذه الرسالة) [3] عندما تنتهك حقوقه المنصوص عليها في اتفاقيات العمل غير أنه يمكن للفرد أن يوصل تظلماته من خلال دولته التي تظل هي القادرة على إيصال تلك التظلمات في هذا الميدان ، كما يمكن للفرد أن يوصل مطالبه عبر نقابات العمال وأرباب العمل[4].

وتحاول منظمـــة العمل الدولية إعطاء دور فاعـــل للإفراد من خلال دعوتها إلى تعزيز و حماية تكوين الجمعيات ، باعتبارها المجال الذي ينشط فيه الأفراد ، و ذلك من خلال ما تدعو إليه المنظمة من أجل تطبيق اتفاقياتها في هذا الشأن ، و هي تحرص على تذكير الدول الأعضاء بذلك في كل المؤتمرات التي تعقدها[5].

و نتيجة التطور الذي شهده القانون الدولي و اهتماماته بالأفراد بدأ يستمع إلى شكواهم عندما يتعرضون لحالات تقتضي رفع الظلم الذي قد يتعرضون إليه ، و من ذلك ما ورد في دستور منظمة العمل الدولية ، حيث أجاز تقديم الشكاوي لمكتب العمل الدولي (و هو ما سوف نعرض إليه

[1] - عبد الرحمان لحرش، المرجع السابق ، ص،183.
[2] - بن عامر تونسي، المرجع السابق ، ص ص،274 ، 275 .
[3] - راجع الفصل الثاني من هذه المذكرة ، ص ص 89 - 116 .
[4] - قادري عبد العزيز ، حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولية ، المحتويات و الآليات ، دار هومة ، الجزائر ، 2004، ص 170 .
5 – O.I.T :liberté d'association , enseignements tirés de la pratique, C .I.T ,97 session , 2008, Genéve, p , 31 .

بالدراسة في الفصل الثاني من هذه الرسالة) ،عندما تخل إحدى الدول الأعضاء بالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية العمل الدولية[1] .

و يتضح من ذلك إن الفرد يستطيع مقاضاة دولة أو منظمة دولية (عن طريق الدولة التي يحمل جنسيتها أو بواسطة كل من ممثلي العمال أو أرباب العمل داخل منظمة العمل الدولية) أمام القضاء الدولي نتيجة الإخلال بقواعد القانون الدولي المتعلقة بالعمل ، و هذا القانون الذي سمح للفرد مراجعة القضاء الدولي و إن كان محدودا إلا أنه يدل على تطور هام في القانون الدولي نحو الاعتراف بالشخصية القانونية الدولية للفرد ، و قد يكون هذا الحق نواة لحالات أخرى يستطيع فيها الفرد طرق أبواب المحاكم الدولية في المستقبل[2].

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من رقابة منظمة العمل الدولية

حددت الجزائر منذ استقلالها موقفها من دور منظمة العمل الدولية كجهاز تشريعي في مجال القانون الدولي للعمل ، حيث أن أول ما قامت به الجزائر بعد استقلالها هو الإنضمام إلى هذه المنظمة ، و شاركت لأول مرة في أشغال مؤتمر العمل الدولي في الدورة السابعة و الأربعين في جوان 1963 ، و خلال هذه الدورة انتخبت الجزائر عضوا في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة الممتدة بين جوان 1963 و جوان 1966 .

و مشاركة الجزائر دائمة في جميع دورات مؤتمر العمل الدولي ، و أشغال مجلس الإدارة و أعمال لجان المنظمة ، دليل على الأهمية التي توليها الجزائر لأعمال هذه المنظمة الدولية التي تهدف الى حماية حقوق العمال في جميع دول العالم ، و تأكيدا لهذه الأهمية فان الجزائر صادقت على أكثر من 54 اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية [3].

---

[1] - راجع الصفحات من 109 الى 112 من هذه الرسالة .
[2] - سهيل حسين الفتلاوي و غالب عواد حوامدة المرجع السابق ، ص ص ، 282 ،283 .
[3] - دراقي هبة خديجة، المرجع السابق ، ص ، 86 بتصرف .

و لقد كرس الدستور الجزائري الأخير لعام 1996 في المواد من 55 الى 57 الأهداف التي تسعى منظمـــة العمل الدولية الى تحقيقها ، حيث نجده نص في هذه المواد على الحق في العمل و كذا الحق النقابي ، وأيضا الحق في الإضراب ، و الملاحظ على نصوص هذه المواد أنها جاءت ملبية و متطابقة مع ما دعت إليه منظمة العمل الدولية من خلال دستورها و أيضا ما صدر عنها من اتفاقيات ذات الصلة بهذه المواضيع ، فالحق في العمل مكرس في دستور المنظمة و إعلان فيلادلفيا الملحق به[1] ، و أيضا ما أقرته المنظمة من اتفاقية متعلقة بالحق النقابي [2].

و بحسب المادة 131 من الدستور الجزائري فان رئيس الجمهورية يضطلع بمهمة التصديق على المعاهدات الدولية ، حيث يقوم بإصدار مرسوم رئاسي يتضمن التصديق على نص الإتفاقية الدولية ، و تكتسب هذه الأخيرة القوة التنفيذية بمجرد التصديق عليها ، بل تسمو على القانون و هذا استنادا لما نص عليه ذاتّ الدستور ، من خلال نصه على مبدأ سمو المعاهدات الدولية على القانون في المادة 132 من هذا الدستور ، حيث جاء فيها : " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور ، تسمو على القانون " .

و بعد عملية التصديق التي تتم من طرف رئيس الجمهورية على الإتفاقيات الدولية و منها اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، تأتي عملية تحويل محتوي هذه الإتفاقيات إلى قانون وطني و ذلك من خلال إصدارها في تشريعات الدولة الجزائرية ، و هو ما يتطابق مع ما جاء في دستور منظمة العمل الدولية [3].

إن تبني المشرع الجزائري لإتفاقيات منظمة العمل الدولية ، من خلال إصدارها في قوانينه الداخلية من شأنه أن يزيل أي تناقض محتمل بين محتوي هذه الإتفاقيات و القوانين الداخلية للدول

---

1 ـ راجع دستور منظمة العمل الدولية الملحق بهذه الرسالة.
2 ـ الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية التنظيم .
3 ـ المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية ، لاحظ دستور المنظمة الملحق بهذه الرسالة ، و أيضا التزامات الدول تجاه دستور المنظمة في الفصل الأول من هذه الرسالة ، ص 45 و ما بعدها .

الجزائرية ، و ها ما يعطي حلا و مخرجا لإشكالية تعارض القانون الدولي مع القانون الداخلي ، من خلال تبني القواعد القانونية الدولية في منظومة القوانين الداخلية .

و قيام الجزائر بالإنضمام لمنظمة العمل الدولية في مرحلة مبكرة من استقلالها ، و أيضا توقيعها على العديد من اتفاقيات المنظمة ، هو إقرار صريح من الدولة الجزائرية بالدور الرائد الذي تلعبه هذه المنظمة في مجال حماية حقوق العمال ، و أيضا إقرار و اعتراف بكل ما قررته المنظمة من أجهزة و أساليب للرقابة الهادفة إلى حماية حقوق العمال.

و المشرع الجزائري في الآونة الأخيرة قد عمل على تطبيق الكثير من المعايير التي نادت بها منظمة العمل الدولية ، و يتجلى ذلك من خلال النصوص التشريعية و التنظيمية التي صدرت مع بداية تسعينيات القرن الماضي ، حيث حاول المشرع الجزائري من خلال تلك النصوص إلى تكريس المبادئ ، التي أقرتها مختلف نصـــوص المنظمة ، الهادفة إلى توحيد قواعـــد العمل الدولية و الخصوص ضمان الحقوق الأساسية للعمال [1].

إن الأهمية التي يوليها المشرع الجزائري لقواعد العمل الدولية ، بجعلها كمصدر أساسي من مصادر التشريع الجزائري في مجال تنظيم الحق في العمل ، تعبر في نهاية المطاف عن الدور الفعال الذي لعبته و لازالت تلعبه منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، من خلال عملها المتواصل في توحيد تشريعات العمل في جميع أنحاء العالم ، و هو أيضا اعتراف من ذات المشرع بما تقره المنظمة سواء من أجهزة للرقابة ، أو بما تتيحه من أساليب لهذه الرقابة[2] .

---

1 - دراقي هبة خديجة، المرجع السابق ن ص ، 98 بتصرف .
2 - راجع أجهزة و وسائل الرقابة في الفصل الثاني من هذه الرسالة ، ص 89 و ما بعدها .

خلاصة الفصل الأول

إن قيام منظمة العمل الدولية بأداء دورها الرقابي علي حقوق العمال التي أقرتها مختلف النصوص الصادرة عنها، يستوجب أن يكون هُناك موافقة من الدول الأعضاء علي هذه الرقابة، وهذا شيء متاح للمنظمة باعتبارها تنطلق في ممارسة ذلك وفقا لدستورها وأيضا وفقا للنصوص التي تصدرها سواء أخذت شكل اتفاقيات أو توصيات، كل ذلك يفرض علي الدول الأعضاء القبول بهذه الرقابة، من خلال القبول بأساليبها أو أجهزتها .

حيث أن المنظمة عملت على ضمان حقوق و حريات العمال، التي تضمن لهم ممارسة حقهم في العمل في ظروف مواتية ، و تتيح لهم أيضا استفادة من هذا الحق، و انضمام الدول إلى المنظمة يفرض عليها طبقا لدستور المنظمة، القبول بجميع الالتزامات الواردة في هذا الدستور.

ومنظمة العمل الدوليـــة استطاعت أن تتجـــاوز تنازع الاختصاص ، الذي كثيـــرا ما يثار بين الدول و المنظمات الدولية بشأن حماية حقوق الإنسان، لأنها تستمد سندها القانوني في ممارسة نشاطها بالدرجة الأولى من دستورها، و الذي يتميز بسمو أحكامه على القوانين الداخلية للدول الأعضاء، لذلك فان قيام المنظمة بدورها الرقابي، لا يثير أي إشكال بين المنظمة و الدول الأعضاء الملتزمة بدستور المنظمة، و الذي يخّول للمنظمة القيام بممارسة الرقابة علي تنفيذ كل ما يصدر عن المنظمة من قواعد دولية لحماية حقوق العمال، و هذا الدور الرقابي لا يتعارض مع مبدأ عدم التدخل في الشؤون الداخلية للدول و لا مع سيادة الدول، لأن الدول الأعضاء قبلت طواعية الانضمام إلى المنظمة، وهي على علم بالالتزامات التي سوف تترتب على عاتقها جراء هذا الانضمام، و ما أتاحته لها النصوص الصادرة عن المنظمة، كل ذلك عزز من مكانة الفرد في القانون الدولي إلا أنه لم يرق به إلى جعله أحد أفراد المجتمع الدولـــي ،وإنما يدخل ذلك الاهتمام بالفرد باعتباره موضوعا من موضوعات القانون الدولي العام في سياق الاهتمام المتزايد بحقوق الإنسان بصفة عامة.

و موقف المشرع الجزائري من الرقابة التي تمارسها منظمة العمل الدولية جاء متطابقا مع ما تقرره هذه المنظمة في دستورها ، من حيث سعيها إلى حث الدول الأعضاء على تبني النصوص الصادرة عنها في قوانينها الداخلية ، و هو ما تبناه المشرع الجزائري بجعله للإتفاقيات الدولية التي يصادق عليها رئيس الجمهورية تسمو على القانون ، و في ذلك إزالة لأي تنازع محتمل بين نصوص المنظمة المتعلقة بحماية حقوق العمال ، و ما يقرره المشرع الجزائري.

و من أجل معرفة كيفية ممارسة منظمة العمل الدولية للرقابة على حقوق العمال، و مدي فعالية هذه الرقابة، فإننا سوف نتطرق إلى رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان احترام حقوق وحريات العمال ، و أيضا إلي آليات عمل الرقابة داخل المنظمة، من خلال أجهزة الرقابة، و كذا وسائل الرقابة ومدي نجاعة ذلك وهو ما نتعرض إليه بالدراسة في الفصل الثاني.

الفصل الثاني

رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان

احترام.حقوق و حريات العمال

تعد منظمة العمل الدولية من أنشط الوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق العمال بصفة خاصة و ما قيامها بإصدار العدد الكبير من الاتفاقيات الدولية و التوصيات ، إلا دليل على قدرة هذه المنظمة في المساهمة في مجال حماية حقوق الإنسان ،نظرا لاعتبارين أولاهما العدد الكبير من الدول المنضمة لها، و ثانيهما أن المنظمة تعتبر من المنظمات الدولية الأكثر انتشارا في العالم ، حيث لا تكاد تخلو دولة من الدول من فتح مكتب عمل دولي للمنظمة على أراضيها ، هناك أيضا الخاصية التي تنفرد بها هذه المنظمة عن بقية المنظمات العاملة في مجال حماية حقوق الإنسان، و هي تكوينها الثلاثي، حيث جعلها ذلك تتميز عن المنظمات الدولية الخالصة و التي لا مكان فيها إلا للدول، أو المنظمات غير الحكومية و التي لا مكان فيها للدول بل هي وسط بين ذلك فهي تضم ممثلين عن دول و عن أرباب العمل و عن العمال، هذا التنوع في التكوين جعل للمنظمة مصداقية علىّ المستوى الدولي و أيضا فإن تعدد مجالات نشاطها ساهم في بروز دورها الكبير، لذلك فإننا نلاحظ بشكل واضح مدى ما أسهمت به المنظمة في توحيد تشريعات العمل في دول العالم، في عملها هذا تنطلق مما يتيحه لها دستورها و أيضا ما قررته لها الاتفاقيات من السلطات في مجال حماية حقوق العمال، لذلك فإننا في هذا الفصل، سوف نتطرق إلى أهم الحقوق و الحريات المضمونة للعمال في إطار منظمة العمل الدولية في البحث الأول، ونخصص المبحث الثاني لأجهزة الرقابة التي تمتلكها المنظمة، أما المبحث الثالث، فإننا نتطرق فيه إلى أساليب الرقابة لدى المنظمة، و مدى ما تتميز به هذه الأساليب الرقابية من فعالية لدى المنظمة .

المبحث الأول

الحقوق و الحريات المضمونة للعمال

في إطار منظمة العمل الدولية

لقد عملت منظمة العمل الدولية منذ ظهورها على تكريس العديد من الحقوق و الحريات التي تخص فئة العمال، مما أعطى لها نجاحا واضحا في ذلك، حيث تمكنت من إيجاد سند قانوني لهذه

الحقوق و الحريات، سواء من خلال ما نصت عليه في دستورها أو ما عملت على تحقيقه من خلال العدد الكبير من الإتفاقيات التي أوجدتها، و هناك تسليم بأن المنظمة هي المحفل الأول للنقاش و الإرشاد ذي الحجية بشأن السياسات الخاصة بعالم العمل [1].

و بلغ اهتمام المنظمة بحقوق العمال حتى الجانب الصحي للعمال ، مما جعل العديد من الدول تعتمد على النموذج الذي تقدمه المنظمة في تحديد قوائم الأمراض على مستواها الداخلي[2]، مما يوضح لنا الدور الذي لعبته المنظمة في حماية حقوق العمال، و سوف نتطرق إلى أهم الحقوق والحريات التي تضمنها دستور المنظمة في المطلب الأول، و في المطلب الثاني نعرض إلى تلك الحقوق و الحريات المكرسة بإتفاقيات المنظمة .

المطلب الأول

الحقوق و الحريات المضمونة للعمال

بموجب دستور المنظمة

إن دستور أي منظمة يحدد بالإضافة إلى تكوينها العضوي الإطار العام لنشاط أجهزتها المختلفة ولا يتعرض في الغالب إلى كل التفاصيل المتعلقة بنشاط المنظمة، و دستور منظمة العمل الدولية لا يشذ على هذه القاعدة غير أن إعلان فيلادلفيا الملحق به تضمن العديد من الحقوق و الحريات التي يمكن القول بأن دستور المنظمة قد ضمنها للعمال ، و أيضا فإن طبيعة التكوين الثلاثي للمنظمة يتطلب وجود حقوق و حريات نقابية مرتبطة بوجوب وجود تمثيل نقابي في الدول المنضمة للمنظمة، حتى تستوفي وجودها في جميع هياكل المنظمة، لذلك سوف نتطرق إلى الحقوق و الحريات

---

[1] ـ مكتب العمل الدولي : لجنة البرنامج و الميزانية و الإدارة، إطار السياسة الإستراتيجية للفترة (2010-2015) جعل العمل اللائق حقيقة واقعية، 2009 ، جنيف

2 – B.I.T : Risques émergents et nouvelles formes de(prévention dont un monde du travail en mutation ,2010) Genève , p . 11 .

المضمونة بموجب هذا الدستور والتي تشمل الحقوق ذات الإرتباط بظروف العمل (فرع أول) و نعرض إلى الحريات النقابية و حق التمثيل النقابي (فرع ثاني).

الفرع الأول : الحقوق المرتبطة بظروف العمل

تمت الإشارة في إعلان فيلادلفيا إلى بعض الحقوق ذات الإرتباط بالحق في العمل و التي لها مساهمة كبيرة في تحسين الإستفادة من الحق في العمل، و أيضا تمت الإشارة إلى أن هناك عوائق تحول دون ممارسة هذا الحق ، بل إن المنظمة ترى بأن للبيئة أيضا تأثيرا في ظروف العمل و تعد في كثير من الحالات من عوائق العمل [1].

وقد توسع مجال اهتمام المنظمة بظروف العمل حتى شمل الأمراض الأكثر فتكا مثل داء فقدان المناعة[2]، وقد شمل هذا الإعلان الحقوق المساعدة في ممارسة الحق في العمل ، كما تضمن آليات لإزالة العقبات التي تحول دون ممارسته .

أولا :الحقوق المساعدة في ممارسة العمل

إن ممارسة الحق في العمل تتطلب توفر ظروف تساعد في ممارسة هذا الحق، حيث لو إنعدمت هذه الظروف لشاب ممارسة الحق في العمل الكثير من العوائق، و بالتالي فإن الظروف تصبح حقوقا مساعدة للحق في العمل، و من المعلوم أن منظمة العمل الدولية أوجدت نصوصا عديدة تخص العلاقة بين العمال و أرباب العمل و ظروف العمل [3].

وأيضا تطرقت الى موضوعات أخرى مثل و تنظيم تشغيل الأيدي العاملة وحماية العمال ضد إصابات العمل و الأمراض المهنية و الدفاع عن مصالح العمال الذين يشتغلون بالخارج [4].

---

1 - O.I.T pour un travail décent dont un monde durable faibles émissions de carbone , rapport conjoint ,(O.I.T et PNUE et O.I.E et C.S.I) 2008 , Nairobi , Kenya

2 - - B.IT : l'égalite au travail , relves les défis ,C .I .T, 96 session, 2007, Genève , p. 48.

3 - أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات الدولية المتخصصة، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 268 .

4 - نفس المرجع ، ص 268 .

و المنظمة تمارس كل ذلك في الغالب بالتنسيق مع المجلس الاقتصادي و الاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة [1].

و دستور منظمة العمل تطرق في ديباجته إلى سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم قائم على أساس من العدالة الإجتماعية، و أيضا فإن ظروف العمل التي تنطوي على إلحاق الظلم والضنك والحرمان بالناس تولد سخطا من شأنه أن يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر، و لذلك فإنه من الملح تحسين ظروف العمل، و نجد أيضا الدستور تعرض إلى تنظيم ساعات العمل، و منها وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية و الأسبوعية، وكذلك نجد من بين الحقوق التي كفلها دستور المنظمة كفالة معاش لشيخوخة، و تنظيم عرض العمل، و توفير أجر يكفل ظروف معيشية مناسبة، و التأكيد على مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي.

و تضمن إعلان فيلادلفيا لعام 1944 الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية والذي ألحق بدستور المنظمة بإعتباره جزء لا يتجزأ منه [2] .

وتطرق أيضا إلى العمالة الكاملة و رفع مستويات المعيشة ، تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالارتياح إلى أنهم يقدمون أقصى ما لديهم من مهارة و خبرة ويساهمون على خير وجه في رفاهية المجموع ، توفير الوسائل لتدريب العمال و لتيسير نقلهم ، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل و الاستيطان ، و ذلك كوسيلة لبلوغ هذا الهدف ، و في ظل ضمانات وافية لجميع المعنيين ، سياسات أجور و مكاسب و ساعات عمل و غير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم ، و توفير أجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية ، الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية وتعاون الإدارة و العمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج ، و تعاون العمال و أصحاب العمل في إعداد و تطبيق التدابير الاجتماعية و الاقتصادية ، مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي

---

[1] . المجلس الإقتصادي و الاجتماعي : تقرير فريق باريس المعني بالعمل و الأجور، 2003، نيويورك .

[2] . نبيل مصطفى إبراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2005، ص 212 .

بحيث تكفل دخلا أساسيا لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية و توفير رعاية طبية شاملة ، الحماية الوافية لحياة و صحة العاملين في جميع المهن ، رعاية الطفولة و الأمومة ،توفير التغذية الكافية و السكن المناسب و المرافق الترفيهية و الثقافية ، كفالة تكافؤ الفرص في التعليم و التدريب المهني[1]

كما أن دستور المنظمة أعطى مفهوما للعمل بالنص على أنه ليس سلعة، مما جعل المنظمة تعمل على تجسيد هذا التعريف من خلال أعمالها التي أقرتها و من خلال ما تضمنه دستور المنظمة من أهداف و مقاصد تهدف الى تجسد الغاية من العمل و هي أنه حق و ليس سلعة، من خلال إزالته لكل ما يعيق استفادة العامل من حقه في العمل الذي يضمن له العيش الكريم .

ثانيا: إزالة العقبات التي تحول دون ممارسة الحق في العمل :

تعمل منظمة العمل الدولية على تدعيم السلام العالمي ببث العدالة في النظام الاجتماعي و تحسين ظروف العيش و العمل[2]، و قد شكل تراجع مستويات المعيشة و تزايد الفرو قات الإجتماعية مصدر قلق لفترة زمنية معينة، وفي غياب سياسات متطورة للأمن الاجتماعي قد تتعرض معيشة الأعداد المتزايدة من العمال المستضعفين لمزيد من المخاطر [3].

و يعد الفقر من أكثر الأسباب التي تحول دون ممارسة الحق في العمل فالمجتمعات التي يسودها الفقر لا يمكنها ضمان الحق في العمل، لذلك رأي دستور منظمة العمل الدولية بأن الفقر يشكل خطرا و أن تحقيق النصر على العوز لا يكون إلا بحرب يجب شنها و مواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل أمة و هو ما تضمنه الهدف الأول في الفقرتين (ج) و(د)، من الأهداف المعلن عنها في إعلان فيلادلفيا، و أيضا فإن المنظمة تقيم جميع السياسات و التدابير الوطنية و الدولية و لا سيما في

[1]- راجع البند الثالث من إعلان فيلادلفيا الملحق بدستور منظمة العمل الدولية (و ذلك بالملحق الموجود بهذه الرسالة) .
[2]- عبد الرحمن لحرش، المرجع السابق ، ص 165 .
[3]- منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، آثار الأزمة المالية و الإقتصادية على البلدان العربية، 2009، بيروت .

الميدان الاقتصادي و المالي، و أنها لا تقبل من هذه السياسات و التدابير إلا ما يتوافق مع تحقيق العدالة الاجتماعية بإعتبارها الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية طبقا للبند الثاني الفقرة ج من إعلان فيلادلفيا، و لقد تبنى دستور المنظمة إزالة كل العوائق التي تحول دون ممارسة الحق في العمل و باقي الحقوق ذات الصلة به، و من ذلك مكافحة البطالة و محاربة التخلف لأن تخلف أية أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها [1].

و تنص المادة 24 من دستور المنظمة على إلتزام كل دولة عضو بأن تنفذ بطريقة كافية داخل حدود إختصاصها كل إتفاقية تكون قد إنضمت إليها [2]، بإعتبار أن الإتفاقيات تشكل الأسلوب التشريعي الأكثر فعالية لدى منظمة العمل الدولية، فقد عملت المنظمة من خلال تلك الإتفاقيات على إزالة كل ما من شأنه أن يحول دون ممارسة الحق في العمل و أيضا منعت إستغلال حاجة الإنسان في العمل بفرض قيود عليه تحد من حريته في ممارسة عمله، ومن ذلك منع تشغيل الأطفال من خلال الإتفاقيات التي تحدد سن العمل و أخرى تمنع عمل الأطفال و منع أعمال السخرة في بداية الأمر ثم إلزام الدول بالإلغاء التام لكل أعمال السخرة ، و المنظمة من خلال دوراتها المتعددة ذكرت الدول الأعضاء بأهمية إلغاء العمل الجبري ، وضرورة محاربة أي تساهل من طرف الدول ، لما يشكله هذا النوع من الإستخدام على حرية الحق في العمل من قيود مجحفة[3].

كما نلمس حرص المنظمة على أن تتضمن الإتفاقيات التي تصدر عنها و التي يجب أن تتماشى مع دستورها كما مر معنا في الفصل الأول من هذه الدراسة على إزالة أي عائق يحول دون ممارسة الحق في العمل، بل تضمن دستورها في المادة 19 فقرة 7 أنه حتى الإتفاقيات الصادرة عنها إذا كانت ماسة بأي من الحقوق التي نص عليها في غيرها لا تطبق بل يطبق ما هو أكثر ملاءمة في حقوقهم و من ذلك عمل المنظمة على إزالة العقبات أمام عمل النساء بالتنسيق مع الدول[4].

---

[1] - ديباجة دستور منظمة العمل الدولية .

[2] - أحمد أبو الوفاء المرجع السابق، ص 277 .

[3] - O.I.T : les Femmes et le travail , 2007 , Genève

[4] - B.I.T :eradquer le travail force,C .I .T, 96 session, 2007, Genève , p, 83 .

و أيضا إيجاد العديد من الإتفاقيات التي تزيل كل أشكال التمييز سواء على أساس جنسي ومن ذلك الإتفاقيات التي تزيل التفرقة بين الجنسين، و أعطت للمرأة حقوقا مساوية للرجل عند قيامها بنفس العمل، أو أن يكون عدم المساواة بسبب عرقي، حيث أعطت للأجانب حقوقا مماثلة للوطنين عند

لما كانت منظمة العمل الدولية ذات طبيعة عمالية، لذا بات من الطبيعي إهتمامها خصوصا بنوعين من الحقوق و هما: الحقوق المدنية و السياسية، مثل حرية التعبير، و حرية الإشتراك في النقابات، و حرية التجمع السلمي، و الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية مثل الحق في العمل حق إنشاء النقابات Tradunions، و حق الالتحاق بالنقابة التي يختارها الشخص بحريته [2].

و منظمة العمل الدولية من خلال إعطائها لضمانات حول الحريات النقابية، و حق التمثيل النقابي إنما تعمل على تحقيق ما يتوافق مع تكوينها الثلاثي الأطراف المتميز عن باقي المنظمات الدولية و حتى غير الدولية .

أولا : الحريات النقابية :

إرتبطت الحرية النقابية من الناحية التاريخية إرتباطا وثيقا بحرية التعبير و الرأي و حرية وسائل الإعلام، و حرية التجمع، و الحق في الإقتراع العام[3]، و طابع منظمة العمل الدولية ذو التكوين

---

1 - اتفاقيات منظمة العمل الدولية جامعة مينسوتا مكتبة الحقوق:
.(www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html)

2 - نبيل مصطفى إبراهيم الخليل، المرجع السابق، ص 211 .

3 - مكتب العمل الدولي : تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الإجتماعية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92، 2004، جنيف .

و أيضا إيجاد العديد من الإتفاقيات التي تزيل كل أشكال التمييز سواء على أساس جنسي ومن ذلك الإتفاقيات التي تزيل التفرقة بين الجنسين، و أعطت للمرأة حقوقا مساوية للرجل عند قيامها بنفس العمل، أو أن يكون عدم المساواة بسبب عرقي، حيث أعطت للأجانب حقوقا مماثلة للوطنين عند قيامهم بنفس الأعمال التي يمارسها هؤلاء في العديد من الإتفاقيات [1] .

الفرع الثاني : الحريات النقابية و حق التمثيل النقابي

لما كانت منظمة العمل الدولية ذات طبيعة عمالية، لذا بات من الطبيعي إهتمامها خصوصا بنوعين من الحقوق و هما: الحقوق المدنية و السياسية، مثل حرية التعبير، و حرية الإشتراك في النقابات، و حرية التجمع السلمي، و الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية مثل الحق في العمل حق إنشاء النقابات Tradunions، و حق الالتحاق بالنقابة التي يختارها الشخص بحريته [2].

و منظمة العمل الدولية من خلال إعطائها لضمانات حول الحريات النقابية، و حق التمثيل النقابي إنما تعمل على تحقيق ما يتوافق مع تكوينها الثلاثي الأطراف المتميز عن باقي المنظمات الدولية و حتى غير الدولية .

أولا : الحريات النقابية :

إرتبطت الحرية النقابية من الناحية التاريخية إرتباطا وثيقا بحرية التعبير و الرأي و حرية وسائل الإعلام، و حرية التجمع، و الحق في الإقتراع العام[3]، و طابع منظمة العمل الدولية ذو التكوين

---

1 ـ اتفاقيات منظمة العمل الدولية جامعة مينسوتا مكتبة الحقوق:
.(www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html)

2 ـ نبيل مصطفى إبراهيم الخليل، المرجع السابق، ص 211 .

3 ـ مكتب العمل الدولي : تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الإجتماعية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92، 2004، جنيف .

الثلاثي يجمع في نطاقها الحكومات و أصحاب أو رجال الأعمال و النقابات العمالية من خلال ممثليهم للقيام بعمل مشترك من أجل تحقيق العدالة الإجتماعية و رفع مستوى المعيشة في كل مكان .

إن أهمية الحرية النقابية لا تبدو فقط في كونها من الحقوق الأساسية للإنسان و لكن أهميتها ترجع إلى إعتبارات عملية تجعل منها شرطا أساسيا Condition essentielle لسائر الحقوق و الحريات الأساسية للعمال[1]، و تناول دستور منظمة العمل الدولية، موضوع الحريات النقابية في ديباجته و في إعلان فيلادلفيا الذي تم إلحاقه بدستور المنظمة، حيث صار النص على أنه يلزم كفالة الحرية النقابية بإعتبارها من الأهداف و المبادئ الرئيسية التي تقوم عليها المنظمة.

و بحسب نص المادة 3 فقرة 5 من دستور المنظمة، فإن الدول الأعضاء تتعهد بتعيين المندوبين و المستشارين غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل أو العمال في بلدانها تبعا للحالة، إن وجدت مثل هذه المنظمات .

و أهم ما يلاحظ على ما جاء في المادة السالفة الذكر هو أن الدول غير ملزمة بإيجاد ممثلين غير حكوميين في وفودها إلا أن ذلك يعطي لها تمثيلا ناقصا في حالة عدم وجود هؤلاء الممثلين، لأن هناك بعض الأجهزة في المنظمة تضم ممثلي العمال فقط كاللجنة المعنية بالحرية النقابية، مما يحتم على الدول الأعضاء و حرصا على تفادي ذلك، العمل على إيجـــاد ممثلين للعمـــال و لأرباب العمل حتى يتحقق لها التمثيل الكامل في جميع لجان المنظمة و نظرا إلى أن الحرية النقابية هي شرط أساسي للدفاع عن مصالح العمال وعليها تقوم سائر الحقوق و الحريات العمالية، فقد كان هذا الموضوع محل بحث جدي بمعرفة إدارة منظمة العمل الدولية في عامي 1949 و 1950.

و على الرغم من أن الدستور لم يتضمن نصا صريحا يخص الحريات النقابية إلا أنه تضمن ذلك في ديباجته و في إعلان فيلادلفيا حيث اعتبرت الحرية النقابية أحدى أهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية، و تحقيقا على ما تم النص عليه من وجود الحريات النقابية للعمال في دستور

[1] - محمد مسعد محمود، المرجع السابق، ص ص 236 246 .

المنظمة، و أيضا تأسيسا على ما للمنظمة من صلاحيات ضمنية تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة فإنه لا يتعارض مع قيام المنظمة تلقائيا بإنشاء نظام لحماية الحرية النقابية [1].

و بالرجوع إلى خصائص دستور المنظمة التي مرت بنا في الفصل الأول، فإنه يتميز بالوحدة بين جميع أحكامه، لأن الدول تبقى ملزمة بتطبيقه دون الإخلال بأي من أحكامه و أيضا فإنها مطالبة بجعل قوانينها تنسجم معه ، مما يترتب عليه قيام الدول بتمكين العمال من ممارسة حرياتهم النقابية سواء بوجود تمثيل نقابي أو حتى السماح بوجود التعددية النقابية، أو حرية الإنضمام إلى أي من الجمعيات التي تنشط في المجال النقابي، حيث أن قيام الدول بذلك إنما هو تطبيق لأهداف المنظمة المنصوص عليها في دستورها [2].

ثانيا : التمثيل النقابي :

إن ممارسة الحرية النقابية تقتضي وجود تمثيل نقابي يعمل على الحماية و الدفاع عن حقوق العمال ووجود تمثيل نقابي في الدولة العضو في منظمة العمل الدولية يضمن لها التمثيل التام في جميع اللجان المكونة لهذه المنظمة، و على الرغم من عدم وجود نص صريح في دستور المنظمة يجبر الدول على ضمان وجود تمثيل نقابي يضمن ممارسة الحريات النقابية إلا أن ما تضمنه إعلان فيلادلفيا بخصوص أهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية كفيل بإبراز أهمية وجود تمثيل نقابي يمارس من خلاله العمال حقهم في الحرية النقابية، حيث جاء في ذلك الإعلان، إن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنه و مواصلته بعزم لا هوادة فيه داخل كل أمة، و بجهد دولي متواصل و متضافر يسهم فيه ممثلو العمال و أصحاب العمل على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر و القرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع ، و بالتالي فإن محاربة الفقر

---

[1] نفس المرجع ، ص ص 451، 453 .

[2] راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

(العوز) تتطلب تضافر جهود التشكيل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية و هم ممثلو العمال و ممثلو الحكومات و ممثلو أصحاب العمل على قدم المساواة[1].

مما يحتم وجود تمثيل نقابي يراعي مصالح العمال و يضطلع بالمهام التي يتطلبها تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية .

و جاء أيضا في إعلان فيلادلفيا الإعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية و تعاون الإدارة و العمال من اجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج و أيضا تعاون العمال و أصحاب العمل في إعداد و تطبيق التدابير الإجتماعية و الإقتصادية [2] .

و هنا تبرز لنا أهمية الإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية التي يجسدها وجود تمثيل نقابي يمارس حق التفاوض الجماعي، و أيضا يمثل العمال و يقوم بدور فعال بالمساهمة مع الأطراف الأخرى، و هي الحكومة و أرباب أو أصحاب العمل في رفع الإنتاج و في تطبيق القوانين الخاصة بالعمل و بالأخص التي تصدر في ظل و برعاية منظمة العمل الدولية بإعتبارها أهم القوانين التي تصدر في مجال تشريع العمل الدولي، و لها تأثير كبير على الجانب الاقتصادي للدول و لا يتحقق ذلك إلا بوجود تمثيل نقابي الذي يساهم في تحقيق الأهداف و المبادئ المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية .[3]

المطلب الثاني

الحقوق و الحريات المضمونة

بموجب إتفاقيات العمل الدولية

إن الاتفاقيات الخاصة بالعمل هي أكثر ما يميز نشاط منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بإعتبارها أداة أثبتت فعاليتها في إيجاد تشريع دولي للعمل، حيث تمكنت المنظمة من خلال العدد الهائل

---

[1] -إعلان فيلادلفيا، الهدف الأول فقرة د (راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة).
[2] - إعلان فيلادلفيا، الهدف الثالث، فقرة هـ(راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة).
[3] - راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

من تلك الإتفاقيات حوالي 188 إتفاقية إلى غاية 2007[1] ، من التطرق إلى الحق في العمل و إلى ظروف المحيطة به، و هذا ما جعلها أيضا تتعرض إلى الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل،حيث لا يمكن تصور ممارسة الحق في العمل بدون توفرها و هو ما نتطرق إليه بالدراسة في الفرع الأول، أما ما تم إحاطته لهذه الحقوق من حريات أساسية تضمن للعمال مشاركة فعالة في حماية حقوقهم فهو موضوع الفرع الثاني

الفرع الأول : الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل

الحق في العمل لا يمكن الحديث عنه بمعزل عن حقوق ترتبط به إرتباطا وثيقا، لذلك عملت منظمة العمل الدولية على إيجاد العديد من الإتفاقيات التي تضمن وجود هذه الحقوق لأن بوجودها يمكن ممارسة الحق في العمل و بغيابها لا يصبح للحق في العمل معنى، و أيضا عملت المنظمة على إيجاد مجموعة من المبادئ الأساسية للحق في العمل بإعتبارها مقاييس أو معايير يتم من خلالها قياس مدى الإلتزام من طرف الدول بتطبيق ظروف مواتية للعمل .

أولا: الحقوق المرتبطة بالعمل :

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية من خلال إتفاقياتها العديدة بإيجاد كل الظروف التي تضمن حقوقا تسهم في ممارسة الحق في العمل، و عملت على ضمان المهم منها، و لعل من أهمها:

أ: تحديد ساعات العمل :

و قد تطرقت العديد من الإتفاقيات إلى تحديد ساعات العمل تبعا لكل قطاع و لخصوصية الأعمال في تلك القطاعات، لإن تحديد ساعات العمل يعد أول إهتمام تطرقت له المنظمة بعد نشأتها حيث نصت عليه في أول إتفاقية لها عام 1919[2] من خلال تحديد ساعات العمل بثمان ساعات يومية

[1] - اتفاقيات منظمة العمل الدولية جامعة ميلسوتا مكتبة الحقوق:
(www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.htm.)
[2] - الإتفاقية رقم 01

بثمان و أربعين ساعة أسبوعية في المنشآت الصناعية، ثم جاءت إتفاقية العام 1935 [1] ، التي أقرت مبدأ العمل أربعين ساعة في الأسبوع مع ضرورة تطبيقه بطريقة لا تؤدي إلى إنخفاض مستوى المعيشة ، و تسهيل إتخاذ التدابير التي تعتبر مناسبة لتحقيق هذه الغاية، و أن تتعهد الدول المصادقة على هذه الإتفاقية بتطبيق هذا المبدأ على مختلف فئات العمال وفقا للأحكام التي سوف ترد في الإتفاقية المفصلة التي تصادق عليها هذه الدول الأعضاء [2] .

ب: المساواة في الأجر :

إن المساواة في الأجر نصت عليه الإتفاقية رقم 100 لعام 1951 الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل، و قد حددت هذه الإتفاقية مفهوم الأجر بأنه يشمل الراتب و جميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا لقاء إستفادته من جهد هذا العامل، و إن تقاضي الأجر يدخل في تحسين معيشة الأسر بإعتباره عامل دخل مهم لهذه الأسر[3]، و ألزمت الدول المصادقة عليها بإختيار الطريقة المناسبة من أجل وضع أحكام هذه الإتفاقية موضع التنفيذ، لأن تحديد المساواة في الأجر إنما يتم إما بموجب قانون أو نظام صادر بموجب إتفاقية جماعية بين العمال وأرباب العمل و الحكومة ،غير أنه لا يزال التفاوت في الأجور بين الرجال و النساء ظاهرة منتشرة في كل مكان في العالم و شهدت فجوة الأجور في العقدين الأخيرين إما تقلصا بطيئا للغاية و إما ركودا و إما إتساعا متجددا [4] .

ج: فترات الراحة :

من أجل تأمين الراحة النفسية و الجسدية للعمال و بشكل يؤمن لهم الحصول على أجورهم ألزمت إتفاقية عام 1936 [5] ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء بمنح العمال

1- الإتفاقية رقم 47 .

2- المادة 1 من الإتفاقية رقم 47 .

3- منظمة العمل الدولية : إحصاءات دخل و إنفاق الأسرة المعيشية، 2003، جنيف .

4- مكتب العمل الدولي : لجنة التعاون التقني، متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، الأولويات و خطط العمل 2003، جنيف .

5- الإتفاقية رقم 52 لعام 1936 .

و العاملات إجازات سنوية مدفوعة الأجر، و تركت الخيار مفتوحا للدول في تحديد مدة الإجازة على أن لا تقل عن الحد الأدنى الذي حددته الإتفاقية في مادتها الثانية ب 6 أيام عن كل سنة من الخدمة المتصلة، على أن لا تحسب الإجازة المرضية و أيام العطل الرسمية من ضمن الإجازة السنوية و لضمان هذا الحق فقد عدت المادة 4 من هذه الإتفاقية التخلي عن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها باطلا، و أيضا و من اجل تمتع العامل بحقه في الراحة فإن المادة 5 أجازت للدول أن تشرع قوانين تمنع العامل من إستحقاق الأجر في فترة الراحة في حالة قيامه بعمل مقابل أجر و ألزمت صاحب العمل بدفع أجرة الإجازة السنوية إلى العامل عند توقيفه عن العمل بسبب يعود لصاحب العمل في حالة عدم إستفادته من عطلة السنة المفصول فيها، و دعت المادة 8 من الإتفاقية الدول المصادقة عليها إلى وضع نظام للعقوبات لضمان تطبيق أحكام هذه الإتفاقية.

د: تحديد حد أدنى لسن العمل :

عملت المنظمة على تحديد حد أدنى لسن العمل من خلال العديد من الإتفاقيات، و التي مست العديد من القطاعات [1] تبعا لظروف العمل فيها و لدرجة الخطورة و للمجهود المطلوب بذله و ما يقابله أو ما يتطلبه من سن للعامل الذي يمارسه، و جاءت الإتفاقية رقم 138 لسنة 1973 حيث كان الهدف الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه هو إيجاد إتفاقية عامة تحل محل الإتفاقيات الفرعية و ذلك من اجل القضاء على عمل الأطفال من خلال وضع حد أدنى لسن الإستخدام.[2]

و قد دعت منظمة العمل الدولية الدول إلى التصديق على الإتفاقية رقم 138 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل في كثير من المناسبات .[3]

---

1 [illegible] (www1.umn.edu/humanrts/arab ... .html)

[illegible]

ه: حماية حقوق العمال المهاجرين و أسرهم :

تهدف المنظمة إلى حماية جميع العمال، و منهم العمال المهاجرون و أفراد أسرهم بالنظر إلى زيادة ظاهرة الهجرة بسبب الحاجة إلى الأيدي العاملة الرخيصة التي تعتبر وقودا للإنتعاش الإقتصادي في البلدان الغنية، و كذا بسبب مشكلات البطالة و الفقر في بلدانهم الأصلية و حاجة بلدانهم إلى الحصول على العملة الصعبة من خلال تصدير اليد العاملة، و لقد شكل هذا الموضوع إهتماما كبيرا لدى المنظمة التي خصصت له إتفاقية عام 1949 و التي تحمل رقم 97 [1] ثم الإتفاقية التكميلية لها رقم 143 لعام 1975 حيث دعت منظمة العمل الدولية من خلال هاتين الإتفاقيتين الدول التي تسري عليها أحكامها إلى وضع معلوماتهم المتعلقة بالهجرة من سياسات تشريعية و أحكام متعلقة بها و إتفاقيات تعقدها هذه الدول تحت تصرف مكتب العمل الدولي أو باقي الدول الأعضاء في المنظمة متى طلب ذلك [2] .

و يلاحظ أن هناك استغلال لوضعيات المغتربين لتكليفهم بأشق الأعمال و بأقل الأجور مما أثر على حقوقهم و بالأخص الذين يستخدمون من طرف الشركات المتعددة الجنسيات .[3]

إن مواطني العالم الثالث الذين يعيشون في الخارج عموما – يعانون من ظاهرة العنصرية الجديدة في العديد من البلدان الأوربية، حيث إنفلتت هذه الموجة في ألمانيا فرنسا و مؤخرا في السويد و غيرها و بدرجة أقل في بريطانيا، إضافة إلى الولايات المتحدة، و إتسمت بالعداء للأجانب و بخاصة العرب و المسلمين و الدعوة إلى وقف الهجرة و الإمتناع عن قبول اللاجئين و ترحيل العمالة [4] .

ثانيا: مبادئ الحق في العمل :

الدول الأعضاء في منظمه العمل الدولية قد قبلت بمجموعها و بانضمامها إلى المنظمة بملء إرادتها المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفى إعلان فيلادلفيا،وأنها تعهدت بالعمل

---

[1] - اتفاقية رقم 97 التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 1952/01/22 .

[2] - المادة 2 من الإتفاقية رقم 97 .

[3] - B.I.T : déclaration principas tripartite sur les les entreprises Multinatiomales et la politique socaile .2001 , Genéve .

[4] - عبد المحسن شعبان، ثقافة حقوق الإنسان، الطبعة الأولى، رابطة كاو للثقافة الكردية، بيروت لبنان 2001، ص 25.

على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل منها، و أن هذه المبادئ و الحقوق قد ترجمت و طورت على شكل حقوق و إلتزامات محدده في عدد من الإتفاقيات ملزمة بمجرد إنتمائها للمنظمة بأن تحترم هذه المبادئ و الحقوق و تعمل على تحقيقها و تعزيزها [1] ، و تعمل المنظمة على تحقيق المبادئ و الحقوق و التي تتمثل في :

أ: الحرية النقابية و الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية :

الحرية النقابية و الإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية من أهم الأمور الأساسية للتمكن من بلوغ الأهداف الإستراتيجية لمنظمة العمل الدولية [2]و التي تضمنها دستورها، لذلك فان المنظمة تدعو إلى توخي المزيد من إحترام الحرية النقابية و الحق في التنظيم و الإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية بإعتبارها آليات مواتية للحوار الاجتماعي البناء في أوقات إشتداد التوتر الاجتماعي في الإقتصاديات المنظّمة و غير المنظمة على حد سواء [3]، و عملت المنظمة أيضا من خلال إقرارها لاتفاقيتين بهذا الخصوص، الأولى تحمل رقم 98 لعام 1949 و الثانية رقم 154 لعام 1981 حيث تعرضت الإتفاقية رقم 98 إلى تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية .

و أما الإتفاقية رقم 154 فإنها حددت الأهداف من المفاوضة الجماعية و التي تشمل، تحديد شروط العمل و أحكام الإستخدام وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل و العمال وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال .

و بعد كل ما بذلته منظمة العمل الدولية فإن هناك العديد من الدول العربية لم تصدق على إتفاقية الحرية النقابية على الرغم من الجهود المبذولة في هذا الإطار[4].

[1] - O.I.T : principes et droits findamentaux au travail et Mapath , G.I.T de session 86 , 1998 , Genéve .
[2] - O.I.T : la justice socaile poue une mandialisation equitable , C I T de sessio, 97 , 2008 , Genéve .
[3] - O.I.T : surmonter la gise , un pacte mondarle pour l'omploi C.I.Tsession 98 , 2009 Genéve .
[4] - مكتب العمل الدولي : المؤسسات و السياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة و فعالية في المنطقة العربية، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل، الدوحة، 2008، قطر .

ب: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي:

إن هذا المبدأ هو تكريس لحماية حقوق العمال، و من أجل عدم إستغلال حاجة الإنسان للعمل و تكليفه بأعمال تتنافى و طبيعته البشرية و تتناقض مع متطلبات حقوق الإنسان و قد دعت منظمة العمل الدولية إلى توخي المزيد من اليقظة للقضاء على العمل الجبري[1] ، وجاء في الإتفاقية رقم 105 لسنة 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري في مادتها الأولى "تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الإتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل الإلزامي و بالتالي فإن هذه الإتفاقية قد جسدت رغبة منظمة العمل الدولية بالقضاء نهائيا على العمل الجبري أو الإلزامي من خلال حظر جميع أشكاله ، و يلاحظ في هذا الموضوع الدور الرائد لمنظمة العمل الدولية في القضاء على العمل الجبري من خلال أعمالها الكثيرة [2].

ج: القضاء الفعلي على عمل الأطفال :

من الفئات الأكثر عرضة للإساءة و الإستغلال، و إهدار الحقوق في مجال العمل فئة العمال من الأطفال، الذين يستغلون في أعمال تتم في ظروف صعبة محفوفة بالمخاطر و قد عملت المنظمة على المطالبة بتوخي المزيد من اليقظة للقضاء على عمل الأطفال و الحيلولة دون زيادة إستغلال هذه الفئة [3]، و اعتمدت المنظمة بشأن عمالة الأطفال الإتفاقية رقم 182 لعام 1999 التي تحظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء على ذلك، و نظرا لمجهودات المنظمة فإنه بعد أقل من عشر سنوات صدق أكثر من 90 % من 181 دولة عضوا في منظمة العمل الدولية على الإتفاقية المتعلقة بمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال و هو أسرع معدل تصديق في تاريخ المنظمة خلال 88 عاما [4] ، و بحسب ما جاء في المادة الأولى منها فإنها تلزم الدول المصادقة عليها بإتخاذ تدابير فورية و فعالة تكفل بموجبها حظرا أسوأ أشكال عمل الأطفال ، و عرفت المادة الثانية من هذه

1- O.I.T surmnter la crise , un pacte momdaile pour l'omploi , Lbid .

2- منظمة العمل الدولية :، المكتب الإقليمي للدول العربية، آثار الأزمة المالية و الإقتصادية على البلدان العربية، 2009، بيروت

3- B.I.T : le magasine de O.I . T travail , N° 62 , 2002 , Genève , P 4 .

الإتفاقية الطفل بأنه كل شخص أقل من 18 سنة، ودعت الدول المصادقة عليها إلى إنشاء أو تحديد آليات لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الإتفاقية، و ذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل و العمال و الدول مدعوة إلى تصميم و تنفيذ برامج عمل تهدف إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.

و تعد إفريقيا بشكل خاص الإقليم الرئيسي في العالم الذي يشهد أقل قدر من التقدم في معالجة مسألة عمل الأطفال، و أعلى نسبة لعمل أطفال كما أنه الإقليم الذي إزداد فيه عدد الأطفال العاملين حاليا .[1]

د: القضاء على التمييز في الإستخدام و المهنة :

إن الحق في العمل مكفول للجميع بدون أي شكل من أشكال التمييز ضمن حقوق الإنسان و شرط أساسي للمشاركة الاقتصادية، و ركن من أركان المواطنة الحقيقية، و السبيل الوحيد لتأمين الرقي الإجتماعي[2] ، و منظمة العمل الدولية من أكثر المنظمات دعوة إلى المساواة و عدم التمييز مهما كان نوعه أو سببه بإعتبارها تهتم بالحق في العمل و الذي له إنعكاسات على باقي حقوق الإنسان الأخرى، لذلك فإنها عملت على إيجاد إتفاقيات تضمن القضاء على التمييز في الإستخدام، ، و أيضا عدم التمييز في المهنة من خلال تمتع العمال الذين يمارسون مهنة واحدة بنفس الإمتيازات و الحقوق دون أي تفرقة ، و كرست المنظمة كل ذلك من خلال اتفاقيتين الأولى رقم 111 لعام 1958 و الثانية رقم 118 لعام 1962، حيث دعت من خلالهما إلى ضرورة محاربة كل أشكال التمييز و عدم المساواة في الإستخدام و المهنة، و تطبيق سياسات وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة حين الإستخدام و المهنة و ذلك بالقضاء على أي تمييز في هذا المجال، و أيضا فإن هذه الدول ملزمة بمطابقة قوانينها للإتفاقيتين.

1- مكتب العمل الدولي : أنشطة منظمة العمل الدولية في إفريقيا، 2007، جنيف .
2- محمد محمود الأمام، التنمية و التشغيل، مجلة العمل العربي، عدد 86، مارس 2009 ،ص 88 .

و للمنظمة نشاط فعال في مجال الدعوة إلى المساواة، حيث أنها تدعو الحكومات إلى النظر في كل الخيارات (الخيارات التي من شانها أن تحقق المساواة)،وأيضا فإنها ترى بان الأزمة الإقتصادية التي عرفها العالم، هي فرصة لصوغ استنتاجات سياسية جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين .

وأيضا اعتبرت منظمة العمل الدولية مسألة المساواة بين الجنسين أحد العناصر الرئيسية في برنامج العمل اللائق[1]، و هناك التمييز بسبب الإعاقة، فإن دول العالم بدأت تعترف بأن الأشخاص ذوي الإعاقة يمثلون طاقة هائلة غالبا ما تبقى مدفونة، و أنهم قادرون على المساهمة مساهمة قيمة في الإقتصاد الوطني، و أن إستخدامهم يحد من تكلفة معاشات الإعاقة، كما يسمح بتخفيض مستويات الفقر[2] .

الفرع الثاني : الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل

إن ضمانات ممارسة الحق في العمل تقتضي وجود حريات أساسية لها دور مكمل في ممارسة الحق في العمل، و بالنظر إلى طبيعة منظمة العمل الدولية ذات التركيبة الثلاثية حيث يعد ممثلو العمال طرفا فاعلا في هذه التركيبة، تحت مسمى النقابات العمالية أي ممثلي العمال، وإن الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل، و التي تتجلى من خلال الحرية النقابية و التي تعني حرية ممارسة الحق النقابي حيث ترى منظمة العمل الدولية ضرورة تعاون الأفراد من خلال ممثليهم في حماية حقوقهم[3] ، و تشمل الحريات الأساسية المرتبطة في الحق في العمل :

---

[1] - مكتب العمل الدولي /: التقرير السادس حول أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنيين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، 2003،جنيف ، و أنظر أيضا ، O.I.T : surmonter la grise , un pacte mondaile pour l'emploi . Lbid

[2] - منظمة العمل الدولية : حقوق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، آرثر اورايلي، 2007، جنيف .

3 – B.I.T : polotique et promation de l'emploi ,2002 . Genéve .

4- O.I.T : surmonter la grise , un pacte mondaile pour l'emploi . Lbid .

أولا :حرية ممارسة الحق النقابي :

تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية و الكرامة الإنسانية و العدالة الإجتماعية و الأمن و عدم التمييز بقيمتها الضرورية للتنمية و الفعالية المستدامين على الصعيدين الاقتصادي و الاجتماعي، و أن الحوار الاجتماعي و ممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات و المنظمات الممثلة للعمال و المنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخل الحدود و عبرها أكثر ملاءمة الآن للتوصل إلى الحلول و بناء التلاحم الاجتماعي و إرساء سيادة القانون[1].

و حرية ممارسة الحق النقابي تتجسد من خلال الحق في تكوين النقابات و الحق في الإنضمام إليها و الحق في الإستقلال النقابي .

أ: الحق في تكوين النقابات :

إن تكوين النقابات يعتبر من الوسائل التي تضمن ممارسة الحرية النقابية بإعتبارها الوسيلة التي تمارس من خلالها العمل النقابي، لأنه متوافق مع إقرار مبدأ الحرية النقابية لأنه وسيلة لتحسين ظروف العمل و إقرار السلم [2].

و عملت منظمة العمل الدولية من خلال الإتفاقية رقم 87 لعام 1948 على إقرار هذا الحق و أيضا الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بشأن تطبيق حق التنظيم و المفاوضة الجماعية التي نصت على تمتع منظمات العمل بحماية كافية من أي عمل ينطوي على تدخل من قبل الغير، فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة .

ب: الحق في الإنضمام الى النقابات

إن هذا الحق مكرس في المواثيق الدولية لحماية حقوق الإنسان ، حيث أن لكل شخص حرية الإشتراك في الإجتماعات و الجمعيات السلمية و هذا ما كرسته المادة 8 من الإعلان العالمي

---

1 - ديباجة دستور منظمة العمل الدولية (راجع دستور المنظمة الملحق بهذه الرسالة).

العالمي لحقوق الإنسان و المادة 1/22من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.

كما كرست منظمة العمل الدولية هذا الحق من خلال الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 حيث أعطت الحق في الإنضمام الى منظمات تمثل العمال و أيضا فان الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 قد إعتبرت جعل الإستخدام لأي عامل مشروط بعدم انضمامه إلى نقابة أو بتخليه عن عضويتها من الأعمال التي توجب حماية العمال من طرف الدول المصادقة على هذه الإتفاقية من التصرفات التي تحول دون ممارسة العمال لحقوقهم النقابية وفقا لقوانين بلدانهم[1].

ج: الحق في الإستقلال النقابي :

يعتبر استقلال النقابات عنصرا أساسيا من عناصر حرية تكوين الجمعيات أو الإنضمام إليها حيث يفترض ذلك سلفا إمتناع الدولة أو أصحاب العمل عن التدخل في شؤون النقابات [2].

و ليس من حق الدولة ممثلة في جهازها الإداري حل منظمات العمال أو وقف نشاطها ، و إنما يتم ذلك عن طريق السلطات القضائية المختصة .

و الدول و أصحاب العمل ملزمون بعدم التدخل في شؤون النقابات، و هذا ما تضمنته الإتفاقية رقم 98 لعام 1949 و التي عددت الأعمال التي تعد من قبيل التدخل في شؤون العمال و منها ،الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة المنظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات أصحاب العمل ، وأيضا دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية، الهدف منها السيطرة على هذه المنظمات و أي عمل يكون الهدف منه وضع منظمات العمل تحت السيطرة سواء الحكومة أو أصحاب العمل . [3]

إن الإستقلال النقابي هو ثمرة لممارسة الحق النقابي بإعتباره يمثل الحرية النقابية الذي هو من أهم الموضوعات التي كانت من ثمار القانون الدولي للعمل [4] .

---

[1] - المادة 8 من الإتفاقية رقم 87 .

[2] - المادة 2/3 من الإتفاقية رقم 87 .

[3] - المادة 4 من الإتفاقية رقم 87 .

[4] - محمد المجذوب، التنظيم الدولي، النظرية و المنظمات العالمية و الاقليمية المتخصصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005، ص 579 .

ثانيا: الحرية في الاختيارات المرتبطة بالحق في العمل :

تكفل المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل شخص الحق في العمل و في حرية إختيار عمله ، و في شروط عمل عادلة و مرضية، و في حماية من البطالة و أيضا فإن الدول ملزمة بأن تتيح لكل إنسان الحق في كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية في حدود إمكانيات هذه الدول [1] .

وإن استغلال حاجة الإنسان للعمل من طرف أرباب العمل ، و مساومته على ذلك من خلال فرض شروط مجحفة عليه ، أو تكليفه بما لا يطيق ، كان الدافع لقيام منظمة العمل الدولية بمنع أعمال السخرة أو العمل الجبري [2] ، شكل ذلك دليل على حرص المنظمة على حماية حاجة الإنسان للعمل و منع إستغلال حاجته للعمل و تكليفه بأعمال لا يقدر عليها ،أو تكون مهينة له، و هي تتناقض مع حريته في ممارسة أي من الأعمال التي يرغب في القيام بها بناء على اختياراته.

و تعمل المنظمة أيضا على ايلاء إهتمام ذي أولوية لحماية الإستخدام و نموه من خلال المنشآت المستدامة و الخدمات العامة الجيدة، و توفير حماية إجتماعية للجميع كجزء من النشاط الجاري على المستويين الدولي و الوطني للمساهمة في الإنتعاش و التنمية و زيادة المساواة في سبيل النفاذ و تكافؤ الفرص فيما يتعلق بتطوير المهارات و التدريب و التعليم [3].

فبرامج التدريب يمكن أن ترفع من إنتاجية العمال المستهدفين كما أن خدمات التوظيف يمكن أن تحسب من عملية الاختيار الملائم من خلال إعادة تخصيص العمال و الكشف عن العاملين[4].

و لقد نبهت منظمة العمل الدولية إلى التأثير السلبي على الحق في العمل للأزمات التي يشهدها العالم ، و ذلك من خلال تأثير هذه الأزمات على فرص العمل الجديدة أو تأثيرها على مناصب

---

[1] - المادة 27 من العهد الدولي للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية .
[2] - إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 .
[3] - O.I.T : surmonter la crise , un pacte mondaile pour l'emploi , Lbid.
[4] - منظمة العمل الدولية : التدريب النقابي حول سياسات لتشغيل و إستراتيجية الحد من الفقر، المركز الدولي للتدريب، 2005، تورينو، إيطاليا .

العمل القائمة و ما يتبع ذلك من مشاكل عديدة ، تجعل من الحديث عن حرية اختيار العمل ،أمرا بالغ الصعوبة في ظل الظروف التي تصاحب هذه الأزمات [1].

و نخلص ما سبق إلى :

أن منظمة العمل الدولية عملت من خلال دستورها الذي كان يهدف واضعوه إلى جعل المنظمة أداة فعالة في حماية حقوق العمال، و أيضا من خلال إتفاقياتها و توصياتها إلى النص على العديد من الحقوق التي تهدف إلى جعل الحق في العمل أكثر سهولة من خلال توفير كل الظروف المساعدة و أيضا إزالة كل العوائق التي تحول دون الإستفادة من هذا الحق بإعتباره مفتاحا للإستقرار الإجتماعي، هذا الأخير الذي يمثل الضمانة الكفيلة بتحقيق السلام العالمي الذي هو مناط إهتمام المجتمع الدولي، من خلال ما تمارسه منظمة الأمم المتحدة و يلاحظ أن منظمة العمل الدولية من خلال حثها للدول على تبني تشريعات تصب في مصلحة حماية حقوق العمال إنما تهدف إلى توحيد النظرة للحق في العمل و أيضا إلى إحاطة هذا الحق بالعديد من الضمانات التي تمكن أطرافا أخرى غير الدول من المساهمة في ممارسة دور كبير في الحث على حماية هذا الحق.

و الحق في العمل لا يتحقق إلا بإيجاد ظروف مناسبة و إزالة كل العوائق التي تحول دون ممارسته و أيضا إحاطة هذا الحق بهامش من الحرية المتمثلة في العمل النقابي بإعتباره الإطار المساعد لتمكين العمال كأفراد عن طريق ممثليهم من الإسهام في حماية حقوقهم و المطالبة بها و أيضا تنبيه المنظمة إلى كل الخروقات التي قد تسبب في تعطيل ممارسة الحق في العمل، و ما إبرام المنظمة للعديد من الإتفاقيات و إيجادها لعدد مماثل من التوصيات إلا دليل على النشاط الهام الذي قامت به هذه المنظمة مما جعل ما تقوم به المنظمة يعد عملا رائدا بالمقارنة مع ما تمارسه باقي

[1] - O.I .T rapport sur le travail dans le monde 2008 , Genève .

المنظمات الدولية كل في مجالها ، و عملت أيضا من خلال دستورها أو الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عنها و التي تستمد منهما الأساس القانوني في ممارستها للرقابة على حقوق العمال على إيجاد أجهزة تمارس هذا الدور الرقابي، أي أن المنظمة لا تكتفي بالجانب النظري من خلال إصدار التشريعات الدولية لحماية حقوق العمال، و إنما دعمت ذلك بإيجاد الآليات التي تمارس هذا الدور الرقابي بهدف متابعة ما يصدر عنها، و هو ما نتطرق إليه في المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني

أجهزة الرقابة

في الأصل يعتبر القضاء هو الحارس الطبيعي للحقوق و الحريات،و منها حق الفرد في العمل[1]، غير أن منظمة العمل الدولية و من خلال دستورها عددت أجهزة لها دور الرقابة في متابعة تنفيذ ما يصدر عن المنظمة سواء من حيث تكوين هذه الأجهزة أو من حيث دورها الذي تمارسه داخل المنظمة، و أيضا فإن الإعلانات العديدة التي تصدر عن المنظمة أوكلت إلى نفس الأجهزة متابعة تنفيذ ما تم الدعوة إليه من خلال هذه الإعلانات. حيث إن مجلس الإدارة داخل المنظمة له إختصاصات ذات أهمية كبيرة من الناحيتين التنفيذية و الإشرافية، فهو الذي يضع جدول أعمال المؤتمر العام و يعين المدير العام للمنظمة كما يصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ قرارات و توصيات المؤتمر العام و يتابع عملية التنفيذ [2] ،غير أن الدور الرقابي يمارس من طرف اللجان في المنظمة و هو ما نتطرق له في المطلب الأول، و أيضا لمكتب العمل الدولي دور رقابي و الذي نتطرق إليه في المطلب الثاني.

المطلب الأول

لجان منظمة العمل الدولية

إن أهم ما يميز منظمة العمل الدولية عن باقي المنظمات هو طابعها الثلاثي التركيب الذي كان له إنعكاس على تكوين و عمل اللجان داخلها، و هذه اللجان التي يحددها دستور المنظمة [1] سواء من حيث التكوين ،أومن حيث طبيعة عملها، اذ نجد كل من لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات، وهناك لجنة ثالثة هي اللجنة المعنية بالحرية النقابية، لذلك سوف نعرض إلى لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات (فرع أول) بالنظر إلى أن لهما اهتماما واحدا و لكن مع الإختلاف بينهما من حيث التكوين و المهام، و نتطرق إلى اللجنة المعنية بالحرية النقابية (فرع ثاني).

الفرع الأول : لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات

إن اختصاص منظمة العمل الدولية بالتشريع الدولي للعمل من خلال إصدارها للإتفاقيات و التوصيات جعلها توجد آليات لرقابة تنفيذ تلك الإتفاقيات و التوصيات، و بالنظر إلى العدد الكبير مما صدر عنها من تلك الإتفاقيات و التوصيات فإن للجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات دور هام يظهر من خلال :

أولا: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات

أنشئت هذه اللجنة، و التي تتكون من أفراد مستقلين مشهود لهم بالكفاءة سنة 1927 [2] ويتم اختيارهم لمدة ثلاث سنوات بصفتهم الشخصية من بين الخبراء المشهود لهم بالكفاءة والاختصاص

---

1 . راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .
2 ـ احمد ابوالوفا ، المرجع السابق ، ص 282.

في مجال قانون العمل الدولي، و يقوم مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بتعيينهم بناء على إقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي، كما يراعى في إختيارهم التوزيع الجغرافي العادل [1].

حيث جاء في أحد إجتماعات لجنة الخبراء القول بأن منظمة العمل الدولية بالنظر إلى هيكلها الثلاثي الفريد و إختصاصها و خبرتها الطويلة العهد في المجال الإجتماعي تؤدي دورا أساسيا في وضع مبادئ لتوجيه الحكومات و منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل [2].

و لجنة الخبراء تعمل على مراقبة تنفيذ الاتفاقيات و التوصيات، حيث تقوم بدراسة التقارير التي تهدف إلى تطبيق الإتفاقيات و التوصيات ، و يتم ذلك من خلال قيام اللجنة بدراسة التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء الخاصة بالإلتزامات المنبثقة عن دستور المنظمة وعن الاتفاقيات التي صادقت عليها و مدى مطابقة تشريعات هذه الدول و إجراءاتها الداخلية لهذا الدستور و تلك الإتفاقيات . [3]

كما أنها تطلع على الجريدة الرسمية للدول الأعضاء الخاصة بالمجموعات التشريعية الصادرة عنها كما تدرس اللجنة تقارير الدول الأعضاء الخاصة بالإتفاقيات التي لم تصادق عليها وتقوم أيضا بإجراء دراسة عامة متعلقة بهذه الإتفاقيات و الحالات الموجودة في مختلف هذه الدول ويحق لهذه اللجنة أن تستفسر من الدول الأعضاء بشأن هذه التقارير و توجه إلى حكوماتها الأسئلة الخاصة بذلك و إذا لم تجب الدول المعنية عن أسئلة اللجنة فيحق لها أن تضع تقريرا يتضمن دراسة شاملة و خاصة بمسألة معينة من المسائل التي درستها معتمدة في ذلك على تقارير الدول الأعضاء التي قدمت إليها والخاصة بالاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بهذه المسائل. [4]

---

1 - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق، ص 251.

2 - مكتب العمل الدولي : الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية، 2008، جنيف .

3 - كلوديو زنغي، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ترجمة فوزي عيسى، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 2006، ص 105.

4 - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق، ص ص،521، 252.

و بالتالي فإن وظيفتها الأساسية تتمثل في معرفة مدى اتفاق موقف كل دولة مع إلتزاماتها وفقا للإتفاقيات و وفقا لدستور المنظمة، و يكون ذلك ببيان الفارق الموجود بين سلوك و قوانين الدولة من ناحية و نصوص الإتفاقية أو التوصية من ناحية أخرى [1] .

ثانيا: لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات :

في كل دورة و منذ عام 1927 يشكل المؤتمر العام لجنة مكونة من ممثلين عن الحكومات و العمال و أرباب الأعمال [2]، هذه اللجنة تسمى لجنة المؤتمر، و تقوم هذه اللجنة بدراسة التقارير المرفوعة إليها من لجنة الخبراء كما أنها تدعو حكومات الدول الأعضاء للإشتراك في أعمالها بقصد الحصول على معلومات إضافية لما يمكن أن تكون لجنة الخبراء قد لاحظته من متناقضات في تقرير هذه الدول ، أي أن وظيفة لجنة المؤتمر تتمثل في بحث مسألة تطبيق الإتفاقيات و التوصيات آخذة في عين الإعتبار تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات، حيث تستمع لشروحات هذه الدول التي أعدت لجنة الخبراء تقريرها بشأنها.

ويتم الإستماع إلى شروحات هذه الدول، من خلال التدابير التي اتخذتها هذه الدول بهدف إزالة المتناقضات الواردة في تقرير لجنة الخبراء، و يجوز لممثلي العمال و ممثلي أرباب العمل عرض أرائهم بخصوص تطبيق دولهم لإتفاقيات العمل ، و تقدم اللجنة في ختام أعمالها و مناقشتها تقريرا يتضمن الإستنتاجات التي توصلت إليها ، و ملاحظاتها عن الصعوبات التي تعترض الدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها المترتبة على دستور المنظمة وعلى الإتفاقيات الأخرى إلى المؤتمر العام الذي يناقش هذا التقرير في جلسة عامة [3].

---

[1] - أحمد أبو الوفا، المرجع السابق ، ص 282.

[2] - نفس المرجع ، ص 282 .

[3] - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق ، ص 253 .

الفرع الثاني : اللجنة المعنية بالحرية النقابية

لقد أسست الآلية(اللجنة المعنية بالحرية النقابية) الخاصة لحماية الحرية النقابية عام 1950 لتكمل الآلية العامة (لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات)، هذه الآلية الخاصة لحماية الحرية النقابية يشمل إختصاصها أيضا الدول التي لم توقع على إتفاقية الحرية النقابية و حماية التنظيم ،لأن مبدأ الحرية النقابية منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية وهذا الأسلوب الجديد في بحث البلاغات المقدمة ضد بعض الدول حتى ولو لم توقع على هذه الإتفاقية (اتفاقية رقم 87 لعام 48)، يمثل الخاصية الأساسية لآلية الحرية النقابية التي تنبع سلطتها مباشرة من ميثاق الهيئة (أي دستور منظمة العمل الدولية) [1] ، و هذه اللجنة تتألف من تسعة أعضاء، ثلاثة من الحكومات الأعضاء و ثلاثة من منظمات أصحاب العمل، و ثلاثة من منظمات العمال، و تنظر هذه اللجنة في الشكاوى التي تصلها عادة مكتوبة، و كذلك ملاحظات الدول عليها، و تسعى اللجنة إلى إتخاذ قراراتها بالإجماع، و لا يجوز أن يشترك في مداولاتها أو أن يكون متواجدا أي ممثل أو مواطن أو مندوب رسمي في منظمة أرباب العمل أو العمال تكون الشكوى قد قدمت ضد حكومته.[2]

و أيضا فإن اللجنة المعنية بالحرية النقابية قد تقوم بدراسة الشكاوي المتعلقة بالحرية النقابية و لا يتم ذلك إلا بموافقة الحكومة المعنية ــ التي وجهت الشكوى ضدها، و قد أوجدت اللجنة أيضا لجنة للخبراء المستقلين لمساعدتها في القيام بالمهام المنوطة بها، إذا كانت طبيعة الأعمال المعروضة عليها تتطلب وجود خبراء بإمكانهم المساعدة في حل المشاكل التي تعترض عمل اللجنة المعنية بالحرية النقابية، و يتم تعيين لجنة الخبراء المستقلين من طرف مجلس الإدارة هذه الأخيرة وبعد دراسة دقيقة تصدر توصيات تضعها الحكومة (التي لم تلتزم بالحرية النقابية) في الغالب موضع الإعتبار، سواء فيما يتعلق بتعديلات تشريعية أو بتطبيقات فعلية.

---

[1] - كلوديو زنغي، المرجع السابق ، ص ص 105، 106 .
[2] - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع نفسه ، ص 253.

و هكذا أوجدت اللجنة عبر نشاطها الطويل نوعا من تبني الدول لتشريعات تساهم في حماية الحرية النقابية، ومنها ما تم النص عليه في تشريعات الدول بالحق في الإضراب و الذي لم تتعرض له منظمة العمل الدولية في أي من إتفاقياتها، إلا ما يستنتج من الحق في المفاوضة الجماعية و التي في بعض الحالات تجعل من الإضراب وسيلة لتحقيق مطالبها.

و كان لنشاط هذه اللجنة دور في تحقيق إعتراف من الدول بالحقوق المتصلة بالحرية النقابية كالتعددية النقابية و الحريات العامة اللازمة لممارسة الحقوق النقابية، كما قامت اللجنة بفحص عدد كبير من البلاغات، حيث تمكنت من فحص ما يزيد عن 2000 بلاغ بإيقاع يتزايد بإستمرار [1].

إن عمل اللجان السابقة يبقى عملا منقوصا إذا لم يضف إليه العمل الذي يقوم به مكتب العمل الدولي بإعتباره الجهاز الأكثر فعالية في منظمة العمل الدولية، و هو ما نعرضه في المطلب الثاني .

المطلب الثاني

مكتب العمل الدولي

إن أهم جهاز يظهر دوره في منظمة العمل الدولية هو مكتب العمل الدولي الذي يعلب دورا بارزا في عمل المنظمة، لذلك نجد أن دستورها قد نص على وجود هذا الجهاز سواء من حيث تشكيله أو من حيث المهام التي يقوم بها، لذلك فإن هذا الجهاز يشكل العمود الفقري في عمل المنظمة من خلال إتساع نشاطه و إرتباط جميع أعمال المنظمة بوجود هذا الجهاز، و بالنظر إلى الدور الفعال لمكتب العمل الدولي مما يجعله دائما في بحث عن تحسين لقدراته و أدائه الإداري [2] .

[1] - كلوديو زنغي، المرجع السابق ، ص 106 .

[2] - B .I. T : Commision de porgame du budy et l'admistration .2007 , Geneve .

الفرع الثاني : اللجنة المعنية بالحرية النقابية

لقد أسست الآلية(اللجنة المعنية بالحرية النقابية) الخاصة لحماية الحرية النقابية عام 1950 لتكمل الآلية العامة (لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات)، هذه الآلية الخاصة لحماية الحرية النقابية يشمل إختصاصها أيضا الدول التي لم توقع على إتفاقية الحرية النقابية و حماية التنظيم ،لأن مبدأ الحرية النقابية منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية وهذا الأسلوب الجديد في بحث البلاغات المقدمة ضد بعض الدول حتى ولو لم توقع على هذه الإتفاقية (اتفاقية رقم 87 لعام 48)، يمثل الخاصية الأساسية لآلية الحرية النقابية التي تتبع سلطتها مباشرة من ميثاق الهيئة (أي دستور منظمة العمل الدولية) [1] ، و هذه اللجنة تتألف من تسعة أعضاء، ثلاثة من الحكومات الأعضاء و ثلاثة من منظمات أصحاب العمل، و ثلاثة من منظمات العمال، و تنظر هذه اللجنة في الشكاوى التي تصلها عادة مكتوبة، و كذلك ملاحظات الدول عليها، و تسعى اللجنة إلى إتخاذ قراراتها بالإجماع، و لا يجوز أن يشترك في مداولاتها أو أن يكون متواجدا أي ممثل أو مواطن أو مندوب رسمي في منظمة أرباب العمل أو العمال تكون الشكوى قد قدمت ضد حكومته.[2]

و أيضا فإن اللجنة المعنية بالحرية النقابية قد تقوم بدراسة الشكاوي المتعلقة بالحرية النقابية و لا يتم ذلك إلا بموافقة الحكومة المعنية ــ التي وجهت الشكوى ضدها، و قد أوجدت اللجنة أيضا لجنة للخبراء المستقلين لمساعدتها في القيام بالمهام المنوطة بها، إذا كانت طبيعة الأعمال المعروضة عليها تتطلب وجود خبراء بإمكانهم المساعدة في حل المشاكل التي تعترض عمل اللجنة المعنية بالحرية النقابية، و يتم تعيين لجنة الخبراء المستقلين من طرف مجلس الإدارة هذه الأخيرة وبعد دراسة دقيقة تصدر توصيات تضعها الحكومة (التي لم تلتزم بالحرية النقابية) في الغالب موضع الإعتبار، سواء فيما يتعلق بتعديلات تشريعية أو بتطبيقات فعلية.

---

[1] - كلوديو زنغي، المرجع السابق ، ص ص 105، 106 .
[2] - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع نفسه ، ص 253.

و هكذا أوجدت اللجنة عبر نشاطها الطويل نوعا من تبني الدول لتشريعات تساهم في حماية الحرية النقابية، ومنها ما تم النص عليه في تشريعات الدول بالحق في الإضراب و الذي لم تتعرض له منظمة العمل الدولية في أي من إتفاقياتها، إلا ما يستنتج من الحق في المفاوضة الجماعية و التي في بعض الحالات تجعل من الإضراب وسيلة لتحقيق مطالبها.

و كان لنشاط هذه اللجنة دور في تحقيق إعتراف من الدول بالحقوق المتصلة بالحرية النقابية كالتعددية النقابية و الحريات العامة اللازمة لممارسة الحقوق النقابية، كما قامت اللجنة بفحص عدد كبير من البلاغات، حيث تمكنت من فحص ما يزيد عن 2000 بلاغ بإيقاع يتزايد بإستمرار[1].

إن عمل اللجان السابقة يبقى عملا منقوصا إذا لم يضف إليه العمل الذي يقوم به مكتب العمل الدولي بإعتباره الجهاز الأكثر فعالية في منظمة العمل الدولية، و هو ما نعرضه في المطلب الثاني .

المطلب الثاني

مكتب العمل الدولي

إن أهم جهاز يظهر دوره في منظمة العمل الدولية هو مكتب العمل الدولي الذي يعلب دورا بارزا في عمل المنظمة، لذلك نجد أن دستورها قد نص على وجود هذا الجهاز سواء من حيث تشكيله أو من حيث المهام التي يقوم بها، لذلك فإن هذا الجهاز يشكل العمود الفقري في عمل المنظمة من خلال إتساع نشاطه و إرتباط جميع أعمال المنظمة بوجود هذا الجهاز، و بالنظر إلى الدور الفعال لمكتب العمل الدولي مما يجعله دائما في بحث عن تحسين لقدراته و أدائه الإداري [2] .

[1] - كلوديو زنغي، المرجع السابق ، ص 106 .

[2] - B .I. T : Commision de porgame du budy et l'admistration .2007 , Geneve .

لذلك فإننا سنعرض إلى مكتب العمل الدولي من خلال تشكيله في الفرع الأول و إلى المهام وطبيعة الأعمال التي يمارسها هذا الجهاز في الفرع الثاني .

الفرع الأول : تشكيل مكتب العمل الدولي

تم تشكيل هذا الجهاز داخل منظمة العمل الدولية طبقا لدستور المنظمة بإعتباره الجهاز الثالث المكون للمنظمة بحسب المادة 2 من دستور المنظمة،و التي نصت " تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية : مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء ، مجلس ادارة يشكل طبقا للمادة 7 ، مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة . "

و مكتب العمل الدولي يتخذ من مدينة جنيف بسويسرا مقرا له، مع أنه بالإمكان تغير مقره في أي وقت بشرط أن يقرر" ذلك المؤتمر بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين طبقا لنص المادة 6 من دستور المنظمة التي جاء فيها " يقرر المؤتمر بأغلبية أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي ".

و مكتب العمل الدولي هو جهاز يتسم بالطابع التنفيذي ، كما أنه يتبع مباشرة لمجلس الإدارة (مجلس إدارة المنتظم)[1] .

و مكتب العمل الدولي هو أمانة سر المنظمة، و يرأسه مدير عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة و هو مسؤول عن أعماله أمام مجلس الإدارة، و يضم نحو أكثر من 1700 موظف من مختلف الجنسيات .[2]

و يتكون مكتب العمل الدولي من مجموعة الموظفين الذين يتم تعيينهم بجانب المدير العام و يعتبرون جميعا من قبل الموظفين الدوليين، بما يعنيه ذلك من التمتع بهذه الصفة في مواجهة كافة الأعضاء في المنتظم، و ما يعنيه ذلك من التمتع بالحصانات و الامتيازات الدولية المقررة لموظفي

المنتظم [1]، و هذا ما نجد دستور المنظمة يقره من خلال نص المادة 40 التي تقر بتمتع المنظمة من أجل تحقيق مقاصدها بمزايا و حصانات، و موظفو مكتب العمل الدولي جزء من العاملين في منظمة العمل الدولية بل ينتمون إلى أهم جهاز بها، فإن لهم التمتع بالمزايا و الحصانات المقررة لعمال و موظفي المنظمة وفقا لدستورها و لمكتب العمل فروع عديدة في نيويورك و عدة دول أوروبية و أسيوية [2].

و بحسب المادة 8 من دستور المنظمة، فإن المدير العام لمكتب العمل الدولي مسؤول عن حسن سير عمل المكتب، و عن أي مهام أخرى توكل إليه.

و أيضا هو يضمن إرسال الإعلانات إلى جميع الدول الأعضاء و من خلالها إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و العمال، و إلى المنظمات الدولية ذات الاختصاص في مجالات ذات صلة على المستويين الدولي" و الإقليمي، و إلى غيرها من الكيانات التي قد يحددها مجلس الإدارة.[3]

وله أيضا طبقا للمادة 9 من دستور المنظمة تدعو المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى القيام بإختيار أشخاص متنوعي الجنسية بقدر الإمكان مع مراعاة الكفاءة الواجبة لعمل المكتب على أن يكون عدد من هؤلاء الأشخاص من النساء،على أن يتم ذلك طبقا لما يقرره مجلس الإدارة من لوائح و هو ما نصت بقولها : يعين المدير العام موظفي مكتب العمل الدولي طبقا لما يقره مجلس الإدارة من لوائح ، يختار المدير العام أشخاصا متنوعي الجنسية بقدر الإمكان مع المراعاة الواجبة لكفاءة عمل المكتب ،يكون عدد معين من هؤلاء الأشخاص من النساء ".

و هناك بعض القضايا المتعلقة بالعمل كإيجاد تصنيف دولي للمهن يقوم مكتب العمل الدولي باستشارة المجلس الاقتصادي و الاجتماعي التابع للأمم المتحدة في ذلك [4].

---

[1] - محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ،المرجع السابق ، ص 436 .
[2] - محمد عبد الرحمان الدسوقي، المرجع السابق، ص 241 .
[3] - O.I.T : la jastice socaile pour une mondailisation equitaible , Lbid
[4] - المجلس الإقتصادي و الاجتماعي، اللجنة الإحصائية، تحديث التطبيق الدولي للمهن، تقرير مكتب العمل الدولي 2007، نيويورك .

الفرع الثاني : مهام مكتب العمل الدولي :

إن دستور منظمة العمل الدولية ينص على أن لمهام مكتب العمل الدولي طابع دولي بحيث أن المدير العام و موظفي المكتب في أدائهم لواجباتهم لا يقبلوا أو يلتمسوا تعليمات من أي حكومة أو سلطة أخرى ما عدى المنظمة، ويجب أن يتمنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسؤولين إلا أمام المنظمة، و يجب على كل دولة عضو في منظمة العمل على إحترام الطابع الدولي البحت لعمل مكتب العمل الدولي و عدم محاولة التأثير على موظفيه في نهوضهم بمسؤولياتهم و ذلك طبقا لنص المادة 9 الفقرتين 4 و 5 من دستور المنظمة

بقولهما تحت عنوان **الطابع الدولي لمهام المكتب** : " تكون مهام المدير العام و موظفي المكتب ذات طابع دولي بحت وَ على المدير العام و موظفي المكتب ، في أدائهم لواجباتهم ، ألا يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من أي حكومة الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية، و من أي سلطة أخرى خارجة عن المنظمة و أن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسئولين سوى أمام المنظمة.

تتعهد كل دولة عضو في المنظمة باحترام الطابع الدولي البحت لمهام المدير العام و موظفيه و بعدم محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسؤولياتهم ".

و مكتب العمل الدولي يعد تقريرا سنويا عن أعمال المنظمة و يعرضه على المؤتمر العام و تقوم فروعه بجمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل و النشاط الصناعي، و تساعد الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل بها، وفقا لقرارات المؤتمر العام .[1]

[1] - محمد عبد الرحمان الدسوقي، المرجع السابق، ص ص 240، 241 .

و لمكتب العمل في العديد من المناسبات ملاحظات حول ما تقوم به الدول من تبني قوانينها لمعايير العمل الدولية التي تعتمدها منظمة العمل الدولية [1] .

و تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع و توزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال و نظام العمل، و بوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد إتفاقيات دولية، و القيام بأي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة .

و يصدر مكتب العمل مطبوعات و ينشر مواد تتناول أهم الاتجاهات الإجتماعية والإقتصادية و ينشر كذلك دراسات سياسية عن قضايا تتناول العمل في جميع أنحاء العالم [2].

و لمكتب العمل الدولي دور في التخفيف من ظاهرة البطالة في بعض الدول ، من خلال قيامه بجمع المعلومات عن عن سوق العمل، و مساعدة الدول التي يفقد فيها الأفراد وظائفهم، وذلك من خلال دعم المرافق التي تهتم بالتوظيف في تلك الدول [3].

و يقوم مكتب العمل الدولي أيضا بالعديد من المهام منها :

أولا: إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروض على أي من دورات المؤتمر .

ثانيا: تقديم كل مباعدة مناسبة للحكومات بناء على طلبها و في حدود سلطاته فيما يختص بصياغة القوانين و اللوائح على أساس مقررات المؤتمر، و بتحسين الممارسات الإدارية و نظم التفتيش.

ثالثا: الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام دستور المنظمة فيما يختص بالمراعاة الفعلية للإتفاقية من خلال متابعة تنفيذها بالنسبة للدول التي صادقت عليها، ومتابعة عرض أسباب عدم المصادقة عليها من طرف الدول التي لم تصادق عليها .

---

1 - B.I.T ; les obstacles juridiques a lapplicayion des nomes internationales de travail , 2007 ; Genéve .

2 - منظمة العمل الدولية، مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارية السلامة و الصحة المهنيين، 2001، جنيف .

3- B.I.T : proteger les persones , promouvoir l'emploi, 2009,Genéve ,p, 32 .

رابعا: تحرير و إصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة و العمل ذات الأهمية و باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة طبقا لنص المادة 10 من دستور المنظمة، التي نصت تحت عنوان وظائف المكتب وهي:

تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع و توزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال و نظام العمل ، و بوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية ، و القيام بأي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة .

على المكتب ، رهنا بما قد يصدره إليه مجلس الإدارة من توجيهات :

إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروضة على دورات المؤتمر ،تقديم كل مساعدة مناسبة للحكومة ، بناء على طلبها ، و في حدود سلطاته ، في ما يختص بصياغة القوانين واللوائح على أساس مقررات المؤتمر ، و بتحسين الممارسات الإدارية و نظم التفتيش ،الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام هذا الدستور في ما يختص بالمراعاة الفعلية للاتفاقيات ،تحرير وإصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة و العمل ذات الأهمية الدولية ، باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة ، و على وجه العموم ، تكون للمكتب أي سلطات و مهام أخرى ، قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الإدارة ' .

و يقوم مكتب العمل الدولي بمتابعة الإجراءات التي تتخذها الدول من خلال التقارير التي تقدمها لتشجيع العمل [1].

و له القيام بدفع جميع نفقات منظمة العمل الدولية من الميزانية العامة للمنظمة، وهو مسؤول أمام مجلس الإدارة عن إنفاق أموال المنظمة في وجوهها طبقا لما تنص عليه المادة 13 فقرة

---

[1]-B.I.T ; proteger les persones promovoir l'emploi , 2007 ; Genève .

2 (ب)بقولها : " يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع نفقات المكتب الأخرى ، و نفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة ، من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية ".

و أيضا ما جاء في الفقرة 5 من نفس المادة ، والتي نصت تحت عنوان **المسؤولية المالية للمدير_العام** علي مايلي : " يكون المدير لمكتب العمل الدولي مسئولا أمام مجلس الإدارة عن إنفاق أموال منظمة العمل الدولية في وجوهها " ،و مكتب العمل يقوم أيضا بوضع تقارير تشمل جميع الدول بما فيها الدول المحتلة[1].

و نخلص مما سبق إلى :

أن أجهزة الرقابة الموكل لها ممارسة دور رقابي على تنفيذ كل ما يصدر عن المنظمة العمل الدولية، و ما تهدف إلى تحقيقه، هي أجهزة تتميز بالتنوع، و شمول نشاطها لكل المناحي التي تهتم المنظمة بها، فهي تهدف إلى متابعة تنفيذ التشريعات التي تصدر عن المنظمة من خلال ما يصدر عنها من إتفاقيات، ترتب إلتزامات على عاتق الدول التي تصادق على هذه الإتفاقيات.

و أجهزة الرقابة تعد الآلية العملية التي تمارس من خلالها منظمة العمل الدولية دورها الرقابي في حماية حقوق العمال، و تمكنها هذه الأجهزة من تدارك النقائص التي تظهر لها وقت تطبيق الإتفاقيات و هي أيضا تمارس نوعا من الضغط على الدول التي تخل بالتزاماتها تجاه المنظمة أو تجاه ما يصدر عن المنظمة ،وأيضا هي الأداة التي تساعد المنظمة في متابعة التطبيق الفعلي للقانون الدولي للعمل بإعتبار المنظمة جهازا تشريعيا في هذا المجال، و تنوع هذه الأجهزة مرده إلى ما يميز المنظمة من تكوين ثلاثي، و أيضا إلى تنوع نشاطها، فهي تمارس دورا رقابيا حتى على الدول غير المنضمة لها بإعتبار أن مجال نشاطها هو حماية حقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق العمل بصفة خاصة، حيث أن القواعد القانونية لحماية حقوق الإنسان بحسب ما ذهبت إليه محكمة العدل الدولية هي من القواعد الآمرة في القانون الدولي العام، وتزايد نشاط أجهزة الرقابة في المنظمة يرجع إلى زيادة عدد الدول

[1] ـ مكتب العمل الدولي : وضع عمال الأراضي المحتلة، 2008، جنيف .

المنضمة للمنظمة و كثرة إتفاقيات المنظمة ،و لنشاط أجهزة الرقابة دور كبير و متقدما في مجال حماية حقوق العمال ثبت فعالية في العديد من المرات من خلال ما سوف نطرحه في أساليب الرقابة و هذه الأساليب هي ما نتطرق إليه في المبحث الثالث .

المبحث الثالث

أساليب الرقابة

إن أجهزة الرقابة داخل منظمة العمل الدولية تمارس عملها من خلال حرصها على التطبيق الفعلي لما يصدر عن المنظمة، و أيضا ما تضمنه دستورها، لذلك فهي تتبع في عملها هذا أساليب تمارس من خلالها درها الرقابي، و نجد أن هناك نوعين من أساليب الرقابة، فهناك الرقابة على أساس التقارير (مطلب أول) و هذا الأسلوب تشترك فيه جميع المنظمات الدولية ،أما الأسلوب الثاني و هو أسلوب الرقابة على أساس الشكاوي(مطلب ثاني) و هو أسلوب أكثر جدوى داخل منظمة العمل الدولية و أثبت فعاليته .

المطلب الأول

الرقابة على أساس التقارير

تقوم الرقابة الدولية غير القضائية أساسا على نظام التقارير- Sestyme de rapports- التي تتقدم بها الحكومات من تلقاء نفسها موضحة فيها ما قامت به، و ما ستقوم به، بشأن تنفيذ إلتزاماتها الدولية، و هذه هي الصورة المعتادة للرقابة الدولية، و هي صورة تعرفها منظمة العمل الدولية [1] ، لذلك فإننا سنتطرق إلى طبيعة الرقابة الممارسة على تطبيق قواعد العمل الدولية

[1] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 395 .

(فرع أول) ، و إلى إعداد هذه التقارير (فرع ثاني) ، و إلى الكيفية التي يتم من خلالها فحص التقارير (فرع ثالث) .

الفرع الأول : طبيعة الرقابة الممارسة على قواعد العمل الدولية

الرقابة في القانون الدولي لا تختلف عن مفهومها في القانون الوطني ، فهي تعني – دائما – التأكد عما إذا كانت أحكام القانون تراعى في مجال العلاقات بين أشخاص القانون الواحد من عدمه و هي تعني أيضا التثبت من وجود مخالفة لأحكام القانون من عدمه ، و على هذا النحو فالرقابة الدولية هي شرط أساسي و جوهري لنمو العلاقات الدولية ، حيث أن و جودها من شأنه أن يتيح التأكد مما إذا كانت أشخاص القانون الدولي تلتزم في مجال علاقاتها بأحكام القانون الدولي من عدمه و في غياب هذه الرقابة فانه يمكن لأي من أشخاص القانون الدولي أن يتصرف بحرية تامة و بصرف النظر عن مطابقة تصرفاته لأحكام القانون الدولي من عدمه ، و لا شك في أن هذا يحمل في طياته احتمالات لمخاطر جسيمة[1].

إن انضمام الدول إلى منظمة العمل الدولية يرتب على عاتقها التزام[2] بتقديم تقارير دورية لمؤتمر العمل الدولي عن مدى تطبيقها لنصوص الإتفاقيات التي صدقوا عليها ، و ذلك طبقا لنص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية ، و يتفرع عن هذا الإلتزام ، التزام أخر يتمثل في ضرورة إرسال تقارير تعبر عن مدى عرض الإتفاقية الدولية للعمل على الهيئة الداخلية المختصة ، قصد التصديق عليها و هذا طبقا لنص المادة 19 فقرة 5 ، كما أن تعديل دستور المنظمة العام 1946 ألزم الدول بتقديم تقارير حول الإتفاقيات غير المصدق عليها ، و كذا التوصيات الدولية للعمل[3].

إذا كان إرسال تقارير إلى مكتب العمل الدولي التزام يقع على عاتق الدول الأعضاء ، فانه لا يشكل في حد ذاته آلية للرقابة ما لم يقم هذا الأخير (مكتب العمل الدولي) بدراسة هذه التقارير من

---

1 - نفس المرجع، ص، ص 391 ، 392 .
2 - راجع موافقة الدول الأعضاء على الإلتزامات محل الرقابة في الفصل الأول من هذه الرسالة ، 45 .
3 - المادة 19 فقرة 6 من دستور منظمة العمل الدولية .

حيث مطابقة الإجراءات الداخلية المتخذة من طرف الدول مع هذا الإلتزام الدولي ، و بالنظر إلى كثرة المهام الموكلة إلى مكتب العمل الدولي ، فقد عهد إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقابة مدى صحة المعلومات الواردة في التقارير المرسلة من طرف حكومات الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية[1].

و يرى البعض أن وظيفة هذه اللجنة تعتبر، وظيفة قضائية(بالمقارنة مع دور القضاء في القوانين الداخلية للدول) لأنها تنظر في مدى مطابقة التشريعات الوطنية مع نصوص الإتفاقيات الدولية للعمل[2].

و عند انعقاد الدورة السنوية لمؤتمر العمل الدولي ، يقوم هذا الأخير بالإطلاع على ملخص تقارير الحكومات و تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، في إطار لجنة يعينها سنويا و ذلك منذ سنة 1926 ، و هذه اللجنة المسماة لجنة تطبيق اتفاقيات و توصيات المؤتمر[3] ، التي تدعو الحكومات إلى الإجابة على أسباب المخالفات الواردة في تقاريرها ، و أيضا الإجراءات التي تريد اتخاذها من أجل إزالة تلك المخالفات ، و تقدم الحكومات المعنية أجوبتها في صورة كتابية أو شفهية ، و يفتح باب النقاش بين ممثلي الدول الأعضاء ، و بعد ذلك تقوم هذه اللجنة بتلخيص النقاش و النتائج التي توصلت إليها في تقرير توجهه إلى مؤتمر العمل الدولي المنعقد ، ليناقشه في جلسة علنية .

و يتم تعيين أعضاء اللجان التي تمارس دورا رقابيا داخل منظمة العمل الدولية على أساس شخصي ، و ليسوا كممثلين لحكوماتهم ، و هم يتبعون في ممارسة مهامهم إلى المنظمة و ليس إلى الدول التي يحملون جنسيتها[4] .

---

1 - دراقي هبة خديجة ،المرجع السابق ، ص ، 71 .
2 - المشار إليه عند دراقي هبة خديجة ،المرجع السابق ، ص ، 71 .
3 - راجع أجهزة الرقابة في الفصل الثاني من هذه الرسالة ، ص 90 .
4 - على أبو هالي ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان المرجع السابق ، ص ، 49 بتصرف .

الفرع الثاني: إعداد التقارير

يمكن أن نميز بين ثلاث أنواع من التقارير تلزم الدول الأعضاء بتقديمها لمنظمة العمل الدولية، فهناك التقارير بشأن النصوص التي تأخذ شكل إتفاقية دولية تم التصديق عليها و هناك التقارير بشأن الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها ، و أخيرا هناك التقارير التي تلتزم الدول بتقديمها بشأن إلتزامها بعرض النصوص على السلطات المختصة [1].

أولا: التقارير بشأن الإتفاقيات و التوصيات المصادق عليها

إن الدول التي تصدق على إتفاقيات منظمة العمل الدولية ملزمة بتقديم تقارير سنوية إلى المنظمة تظهر فيها المعلومات الكافية عن تطبيقها لأي من الإتفاقيات التي صدقت عليها ، و يتم ذلك بالتنسيق مع مجلس الإدارة في منظمة العمل الذي يضع مواصفات تلك التقارير حسب كل اتفاقية و كذلك المعلومات التي يجب أن تحويها تلك التقارير، كما يحدد ذلك المجلس الآجال التي تقدم فيها التقارير، و وفقا لأهمية الإتفاقية و حداثة التصديق عليها و الصعوبات التي قد ترد بهدف تنفيذها .[2]

و هذا ما نجد النص عليه في دستور المنظمة في المادة 22 التي تلزم الدول الأعضاء بإعداد تقارير سنوية ترسل إلى مكتب العمل الدولي يظهر من خلالها الإجراءات التي اتخذتها الدول لتنفيذ أحكام الإتفاقيات التي صدقت عليها، و يكون هذا وفق الكيفية التي يحددها مجلس الإدارة مع ضرورة احتواء أي من تلك التقارير على البيانات المطلوبة .

ثانيا :التقارير بشأن الإتفاقيات و التوصيات غير المصادق عليها :

و هناك أيضا تقارير سنوية توجه إلى منظمة العمل الدولية بهدف المتابعة، يتم فيها تحديد الأسباب التي تمنع من التصديق على أي من الإتفاقيات أو التوصيات في الدول التي لم توافق عليها حتى الآن و بناء على ذلك يصدر المدير العام تقريرا شاملا يهدف إلى تحديد و وتوجيه نشاطات

---
[1] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص 399 .
[2] - قادري عبد العزيز ، المرجع السابق ، ص ص ، 168 169 .

المنظمة بشكل دوري على أساس المستوى الشامل للحماية الفعلية لهذه الحقوق الذي وصلت إليه الدول الأعضاء [1].

و دستور منظمة العمل ينص في مادته 5/19 هـ على إلتزام الدول الأعضاء بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في فترات مناسبة، يحددها مجلس الإدارة بالوضع القائم قانونا وعملا، فيما يختص بالموضوعات التي تتناولها الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها مع بيان الصعوبات التي تمنع وتؤخر هذا التصديق.

أما فيما يتعلق بالتوصيات فإن الدول بحسب المادة 6/19 /هـ تبين ما ترى إدخاله من تعديلات على أحكام هذه التوصيات حتى يتم إقرارها أو تطبيقها .

و المادة 2/13 من دستور المنظمة، تنص على إلزام الدول الأعضاء بأن تقدم لمنظمات العمال و أصحاب العمل نسخا من التقارير التي قدمتها إلى المنظمة .

ثالثا: التقارير بشأن الإلتزام بعرض الإتفاقيات على السلطات المختصة :

تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة، بأن تقدم للمدير العام لمكتب العمل الدولي تقارير تتضمن المعلومات -les information- اللازمة بشأن إلتزامها بعرض النصوص التي تشكل إتفاقيات أو توصيات على السلطة المختصة [2] .

و دستور المنظمة ينص في مادته 19/ 5/ ج على أن الدول الأعضاء تقوم بتقديم تقارير للمدير العام لمكتب العمل الدولي عن التدابير المتخذة من اجل عرض الإتفاقية على السلطة أو السلطات المتخصصة و عن الإجراءات التي اتخذتها .

---

[1] : كلوديو زالغي، المرجع السابق، ص 402 .
[2]- محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 402 .

ويلاحظ أن منظمة العمل الدولية في الكثير من المرات تقوم هي ذاتها بإعداد تقارير تهتم بالحق في العمل أو الحقوق ذات الصلة به ، منها التقرير السنوي الصادر عن منظمة العمل الدولية حول الاتجاهات العالمية للإستخدام لعام 2008 و الذي يرى بأنه من المتوقع أن تسهم الإضطرابات الإقتصادية الناتجة بشكل كبير من عدم إستقرار الأسواق في زيادة عدد العاطلين عن العمل بنحو 5 ملايين في عام 2008 ، و ما يصحب ذلك من تأثيرات على إلتزامات الدول[1].

الفرع الثالث : فحص التقارير

نصت المادة 1/23 من دستور منظمة العمل الدولية على أن المدير العام يقوم بعرض على المؤتمر أثناء إنعقاده، ملخصا للبيانات و التقارير التي تبلغ إليه من الدول الأعضاء بالتطبيق للمادتين 19 و 22 من دستـــور المنظمـــة، وذلك بقولها : 'يعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصا للمعلومات و التقارير التي تكون الدول الأعضاء قد أبلغته بها عملا بالمادتين 19 و 22'.

و مما سبق يتبين لنا أن جهة الرقابة هي مؤتمر العمل الدولي إلا أنه نتيجة لتزايد عدد النصوص التي يقررها المؤتمر سواء أكانت على شكل إتفاقيات أو توصيات دولية للعمل، و ذلك تطبيقا لنص المادة 19 فقرة 1 ، التي وضحت لنا نوع النصوص التي تصدرها منظمة العمل الدولية فقد أصبح من الصعب بل من المستحيل أن يتولى مؤتمر العمل الدولي بذاته فحص ما اتخذته الدول بشأن تطبيق ما تضمنته هذه النصوص من قواعد، و نتيجة لذلك فإن كلا من لجنة الخبراء و لجنة المؤتمر أصبحتا تتوليان فحص التقارير التي ترد من مختلف الدول بشأن تطبيق قواعد العمل الدولية[2].

لذلك فإننا نتعرض إلى فحص التقارير التي ترد إلى منظمة العمل الدولية من خلال ما تقوم به كل من لجنة الخبراء و لجنة المؤتمر .

1 - B.I.T ; le magasine de l'O.I.T travail , n° 62. 2007 , Genéve , P , 28 .

2- محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص 404 .

أولا : فحص التقارير من طرف لجنة الخبراء :

تقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات بدراسة التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء الخاصة بالإلتزامات الدولية المنبثقة عن دستور المنظمة و الإتفاقيات التي صادقت عليها .[1]

و لجنة الخبراء المستقلين (لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات)هي التي تقوم بالنظر في التقارير لتدقيقها قانونيا و فنيا .[2]

كما تدرس اللجنة تقارير الدول الأعضاء الخاصة بالاتفاقيات التي لم تصادق عليها و تقوم بإجراء دراسة عامة متعلقة بهذه الاتفاقيات و الحالات الموجودة في مختلف الدول، و قد قامت اللجنة بناء على قرار مجلس منظمة العمل الدولية في شهر نوفمبر عام 1976 بدراسة التقارير و المعلومات الخاصة بوضع أحكام العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية موضع التنفيذ ، و التي تدخل في نطاق أنشطة منظمة العمل الدولية، و رفع التقارير المتعلقة بهذه الدراسة إلى المجلس الاقتصادي و الاجتماعي[3] .

أما أسلوب عمل اللجنة، فإنها تقرر بنفسها و لنفسها أسلوب عملها، و يقوم الأعضاء بتوزيع مسؤوليات العمل فيما بينهم، و بالنسبة لبعض الموضوعات المعقدة يكون للجنة الحق في تعيين مجموعات عمل خاصة .

و أما القيمة القانونية لما يصدر في اللجنة، فإنها مثار خلاف بين الفقهاء و إن كان يذهب الغالب منهم إلى القول بأن ما يصدر عنها ليس سوى تقدير – oppréciation- من اللجنة لما تتخذه الدول حيال قواعد العمل الدولية، و أن ما يصدر عن اللجنة لا يمكن اعتباره تصرفات قانونية صادرة عن جهاز تشريعي دولي، فليس لرأي اللجنة قيمة تشريعية أو شبه تشريعية، فاللجنة ليست جهازا

---

[1] - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق، ص 251 .
[2] - قادري عبد العزيز، المرجع السابق، ص 169 .
[3] - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق ، ص : 252 .

قضائيا بل هي مجرد جهاز إداري للرقابة إلا أن التصرفات الصادرة عن هذه اللجنة من الممكن أن تشارك في تكوين قواعد العرف الدولي، كما أنها يمكن أن تساهم في إبرام الاتفاقيات الدولية ، من خلال تبني مؤتمر العمل الدولي لما جاء في توصيات هذه اللجنة ، و ذلك بإدراجه في جدول أعماله[1] .

و عندما تكمل لجنة الخبراء عملها فإنها ترفع تقريرا بذلك إلى لجنة المؤتمر ، وهذا ما نصت عليه المادة 28 من دستور منظمة العمل الدولية بقولها :" تقوم لجنة التحقيق ، متى استكملت نظرها في الشكوى ، بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي استخلصتها بصدد جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها بين الأطراف ، و التوصيات التي ترى من المناسب اقتراحها بصدد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لازالت أسباب الشكوى، و تحدد المهلة التي يجب أن تتخذ خلالها هذه الخطوات".

و تشكل التقارير التيّ تصدر عن لجنة الخبراء الأساس و الأرضية التي تنطلق منها لجنة المؤتمر في أعمالها ، المتعلقة بالرقابة على أساس التقارير .

ثانيا: فحص التقارير من طرف لجنة المؤتمر :

تتولى هذه اللجنة دراسة التقارير المرفوعة إليها من لجنة الخبراء، وأيضا مهمة دعوة حكومات الدول الأعضاء في المنظمة إلى شرح الإجراءات التي اتخذتها لتطبيق قواعد العمل الدولية أو ما يدفعها لرفض تطبيقها، و تتخذ اللجنة أساسا لعملها تقرير لجنة الخبراء، و تتم مناقشة مختلف المسائل بواسطة مندوبي الحكومات و أصحاب العمل و العمال، و في النهاية تقوم اللجنة بإعداد مختصر (Résumé) لما دار من مناقشات و ما انتهى غليه الأمر، ثم تقوم بتقديم هذا المختصر في شكل تقرير إلى مؤتمر العمل الدولي مجتمعا في هيئته الكاملة لمناقشته[2] .

---

[1] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص ص ، 406 ، 410.
[2] - نفس المرجع، ص 413 .

و يتضمن التقرير المرفوع إلى مؤتمر العمل الدولي الاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة و ما لاحظته من صعوبات تعترض الدول الأعضاء في وفائها بالتزاماتها المنبثقة عن دستور المنظمة أو عن الاتفاقيات الأخرى، حيث يناقش المؤتمر العام هذا التقرير في جلسة عامة[1].

و يقوم مبعوث عن المدير العام للمنظمة بإجراء اتصالات مع البلد المعني بهدف إيجاد السبل التي تمكن من تجاوز الصعوبات التي تعترض تطبيق الالتزامات المترتبة عن الاتفاقيات و تكون تلك الاتصالات إما بناء على طلب الدولة المعنية أو بالاتفاق معها [2] .

و في نهاية عملها فإن اللجنة تدرج أسماء الدول التي لم تقم بتنفيذ التزاماتها الدولية بشأن تطبيق قواعد العمل الدولية في قائمة خاصة - Liste spéciale - و لا شك أن في هذا حث لتلك الدول على الوفاء بالتزاماتها، حيث أن إدراج دولة في هذه القائمة يتضمن معنى الجزاء الذي يبدو في استهجان الرأي العام العالمي لتصرفات الدولة المخالفة[3].

و بالإضافة إلى أسلوب التقارير فإن هناك أسلوبا أكثر فعالية و هو أسلوب الشكاوى و الذي نتناوله في المطلب الثاني .

المطلب الثاني

الرقابة على أساس الشكاوي

إن لمنظمة العمل الدولية الفضل في أن عرف العالم نظاما للرقابة الدولية أكثر تطورا فإذا كان الأصل أن الرقابة الدولية تقدم على أساس التقارير التي تتقدم بها الدول تلقائيا دون حاجة لشكوى أو مطالبة، فإن المنظمة عرفت بجانب هذه الصورة للرقابة صورة أخرى يسمح بمقتضاها لأطراف أخرى بالاشتراك في أعمال الرقابة و هذه الصورة من الرقابة هي ما يعرف بالرقابة المشتركة[4] أو الرقابة على أساس الشكاوى ، لذلك فإننا نستعرض في هذا المطلب الجهات التي لها حق

---

[1] - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق، ص 253 .
[2] - قادري عبد العزيز، المرجع السابق، ص 169 .
[3] - محمود مسعد محمود، المرجع نفسه ، ص : 415 .
[4] - نفس المرجع ، ص : 435.

المرفوعة هنا من طرف الدول ، لا يقوم على أساس ضرر مباشر أصاب الدولة الشاكية ، لكن يقوم على أساس تحقيق الصالح العام [1].

و نصت المادة 26 من دستور المنظمة على أنه : " لكل من دول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صدقت كلتاهما عليها طبقا لأحكام المواد السابقة ".

و يجوز لأية دولة أن تتقدم بشكوى ضد أي دولة أخرى لا تحترم قواعد العمل الدولية حتى ولو لم تكن الدولة المشكو بها عضوا في منظمة العمل الدولية، بإعتبار أن قواعد القانون الدولي للعمل من قواعد النظام العام – d'ordre public – في النظام القانوني الدولي[2] ، هذا النظام القانوني أو ما عرف بالقواعد العامة للقانون الدولي ، الذي تم النص عليه في اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات العام 1969 ، اذ جاء في المادة 53.من هذه الإتفاقية : " ... يقصد بالقاعدة الآمرة من قواعد القانون الدولي ، القاعدة المقبولة و المعترف بها من قبل المجتمع الدولي ككل على أنها القاعدة التي لا يجوز الإخلال بها و التي لا يمكن تعديلها الا بقاعدة لاحقة من القواعد العامة للقانون الدولي لها ذات الطابع ."

و أيضا أجازت اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات للدول حتى و لو لم تكن أطرافا في الإتفاقية موضوع المخالفة ، الحق في الإحتجاج ، و هو ما نصت عليه المادة 60 في فقرتها الثانية (ج) بقولها " ... أي طرف آخر عدى الدولة المخلة ، الإحتجاج بالإخلال ... " .

ثالثا : مجلس إدارة منظمة العمل الدولية :

يحق لأعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية المبادأة بتقديم شكوى في أي وقت و تؤكد القواعد الداخلية للائحة الخاصة بالتمثيل إمكانية قيام اللجنة الخاصة بتقديم شكوى في أي وقت و هذا ما حدث في قضية الشيلي عام 1974، حينما قامت اللجنة التابعة لمجلس الإدارة كهيئة إدارية

---
1 - دراقي هبة خديجة ، المرجع السابق ، ص ، 72 .
2 - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص ،ص، 437، 438 .

بتقديم الشكوى[1] (بسبب قيام حكومة الشيلي بخرق العديد من اتفاقيات المنظمة ، نظرا إلى طبيعة النظام السياسي الذي قام في هذه الدولة ، و هو نظام الجنرال بنوشي).

و قد نص دستور منظمة العمل الدولية على إمكانية تقديم شكوى من طرف مجلس الإدارة من تلقاء نفسه أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر، حيث نصت المادة 26 فقرة 4 بقولها : " يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج، إما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر "، و المقصود بالنهج نفسه هو الشكوى التي تقدمها الدول .

و أما بخصوص شكاوى الأفراد فإنها لا تقدم مباشرة إلى منظمة العمل الدولية و إنما تقدم عن طريق منظمات العمال أو أصحاب العمل حيث أن المطالبات الصادرة من أفراد يدعون فيها بحدوث مخالفات لقواعد قانونية دولية – قواعد القانون الدولي للعمل – و أن تقديمها عن طريق المنظمات ما هو إلا إجراء شكلي أو تنظيمي، فإننا يمكننا القول بأن دستور منظمة العمل الدولية قد خلق نظاما من شأنه أن تكون المنظمات غير الحكومية و الأفراد طرفا مباشرا في علاقة مع شخص من أشخاص القانون الدولي[2] .

و بعد معرفة الجهات التي يحق لها تقديم الشكاوى ، فإن الفحص و البت في هذه الشكاوى هو ما نعالجه في الفرع الثاني .

الفرع الثاني : الفحص و البت في الشكاوى :

بعد إيداع الشكوى من أي الجهات الثلاث المذكورة سلفا لدى مكتب العمل الدولي[3] ، فإن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية يقوم بإجراءات للفحص و البت في الشكوى المودعة ويتم ذلك بأحد الطرق التالية :

[1] - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق ، ص : 627 .
[2] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص ،ص، 422، 423 .
[3] - المادتين 24 و 26 / 2 من دستور منظمة العمل الدولية .

أولا : الإجراء التوفيقي - Comcitration - :

منظمة العمل الدولية ليست سباقة في هذا المجال ، حيث أن هذا النوع من الإجراءات عرفه النظام الدولي مبكرا ، باعتباره من بين أساليب حل المنازعات الدولية بالطرق السلمية ، وأجاز دستور منظمة العمل الدولية لمجلس إدارة المنظمة أن يجري اتصالات بالحكومات التي يعنيها الأمر بشأن ما يصله من شكاوى طبقا لنص المادة 24 من دستور المنظمة، و أن الإجراءات التي يتخذها المجلس في هذه الحالة، بصدد الشكاوى القصد منها التوفيق بين وجهات النظر المختلفة بشأن الموضوع محل النزاع (أي موضوع الشكوى) فمجلس الإدارة يرى في هذه الطريقة حلا، بديلا عن تطور النزاع و ما يستدعيه من اتخاذ إجراءات أخرى – العمل على التوفيق بين المتخاصمين[1] .

ثانيا : الإحالة إلى لجنة التحقيق – Commission d' enquête -

يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يحيل ما يصله من شكاوى إلى لجنة تحقيق إما بعد محاولة الصلح (التوفيق)، إذا لم يقتنع بما قدمته حكومة الدولة المعينة أو لم يصله الرد في فترة معقولة أو رأى إحالة الشكوى مباشرة إلى لجنة التحقيق بحسب ما نصت عليه المادة 26 فقرة 3 من دستور المنظمة و تتكون لجنة التحقيق عادة من ثلاث أعضاء يعينهم مجلس إدارة المنظمة بناءا على اقتراح من المدير عام لمكتب العمل الدولي و يختارون من بين أكفأ العناصر، و هم يتمتعون بالاستقلال التام في مباشرة أعمالهم.

تتولى هذه اللجنة بحث الشكاوى بحثا كاملا، و تلتزم الدول الأعضاء طبقا للمادة 28 من دستور المنظمة بأن تضع تحت تصرفها جميع ما في حوزتها من بيانات تتصل بموضوع الشكوى .

---

1 - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص 430

و في نهاية عملها تعد تقريرا بالنتائج التي توصلت إليها، و أيضا التوصيات التي تراها ملائمة، ثم يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير هذه اللجنة إلى مجلس الإدارة، و إلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى و يتم نشر هذا التقرير طبقا لنص المادة 1/29 من دستور المنظمة و تلتزم الحكومات المعنية بإخطار المدير العام خلال ثلاث أشهر بقبولها أو عدم قبولها التوصيات التي اشتمل عليها التقرير، وفي حالة الرفض و تبعا لتوصيات لجنة التحقيق فإنه يكون عليها أن تفصح عما إذا كانت ترغب في إحالة الشكوى لمحكمة العدل الدولية من عدمه[1] .

ثالثا : الإحالة لمحكمة العدل الدولية :

إن عرض الشكوى على محكمة العدل الدولية من طرف منظمة العمل الدولية ليس الغرض منه طلب رأي استشاري لها، و لكن الغرض منه مباشرتها لوظيفتها القضائية في المنازعات الدولية، و هذا ما نص عليه دستور منظمة العمل الدولية[2] .

و محكمة العدل الدولية في هذه الحالة تقوم بذلك طبقا لنص المادة 1/36 من نظامها الأساسي و بما أن ولايتها القضائية اختيارية، أي لا بد من موافقة أطراف النزاع جميعا على الالتجاء إليها، فإنه في حالة رفض أي من الدول المعنية عرض الشكوى على المحكمة استحال النظر في الشكوى أمامها[3] .

و إذا تم قبول الأطراف بعرض الشكوى أمامها فإن حكمها أي قرارها يكون نهائيا طبقا لنص المادة 31 من دستور منظمة العمل التي جاء فيها : " يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائيا بشأن أي شكوى أو مسألة أحيلت إليها عملا بالمادة 29 " .

---

1 - نفس المرجع ، ص ص 432 433.
2 - المواد 29/ 2 و 31 و 32 من دستور منظمة العمل الدولية
3 - محمود مسعد محمود، المرجع السابق ، ص : 433.

و لها أيضا الحق في تأييد أو تعديل أو إلغاء نتائج لجنة التحقيق في قرارها طبقا للمادة 32 من دستور المنظمة التي نصت : " لمحكمة العدل الدولية أن تثبت أو تعدل أو تلغي أي نتائج أو توصيات خلصت لها لجنة التحقيق ".

رابعا : العقوبات المقررة :

في الأحوال السابقة جميعا تقوم لجنة التحقيق بتضمين تقريرها ما تراه ملائما بالنسبة للخطوات الواجب اتخاذها لمواجهة الشكوى، و يقوم مجلس الإدارة بناء على ما قررته اللجنة بتقديم توصيات لمؤتمر العمل الدولي بشأن ما يجب اتخاذه لتلافي أسبابها و لا شك في أن تلك الإجراءات التي يتم اتخاذها ضد الدولة المخالفة من شأنها تكوين رأي عام ضد هذه الدولة، مما يعتبر في حد ذاته جزاء يوقع على الدولة المخالفة[1] .

و عبر التاريخ الطوّيل لمنظمة العمل الدولية لم يتم أبدا تبني إجراءات عقابية تجاه أي دولة و ذلك حتى مارس 1999، عندما قرر مجلس الإدارة أن يضيف في دورته رقم 90 في شهر نوفمبر الى جدول أعماله موضوعا حول الإجراءات التي يجب أن يوصى بها المؤتمر من أجل ضمان التزام و احترام الإتفاقية الخاصة بالعمل الجبري رقم 105 ، من جانب دولة ماينمار،وذلك تبعا لتوصيات لجنة التقصي المشكلة في عام 1997 من أجل دراسة انتهاك الاتفاقية الخاصة بالعمل الجبري و في ماي 1999 بعد انتهاء المدة المحددة لتلك الدولة من طرف اللجنة و التي كان يجب خلالها على حكومة ماينمار الامتثال للتوصيات، تم نشر التقرير الذي صاغه المدير العام بعد اتصالات مع الحكومة المعنية ، و في جوان من نفس العام تبنى مؤتمر العمل الدولي قرارا بفرض إجراءات عقابية، تتمثل في وقف التعاون الفني و المعونة مع هذه الدولة و استبعاد حكومتها من المشاركة في اجتماعات و مؤتمرات و ملتقيات منظمة العمل الدولية[2] .

---

[1] المرجع نفسه، ص 113.
[2] [illegible]، المرجع السابق، ص ص 108، 109.

إن ما تعرضنا إليه سابقا يتم إتباعه في حالة ما إذا كانت الشكوى من غير منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال، و بالأخص إذا كانت بين الدول، أما إذا كانت تتعلق بالحرية النقابية فإنها تفحص من طرف لجنة الحرية النقابية.

خامسا : فحص الشكاوي المتعلقة بالحرية النقابية

إذا تعلقت الشكوى بالحرية النقابية، فإنها تبحث من طرف لجنة الحرية النقابية، حيث تقوم اللجنة بالتحقيقات الضرورية، فلها في حالة تأكدها من عدم وجود انتهاك، أو أنه تم إيقافه أن تتخذ قرارا بوقف التحقيقات، أما إذا توصلت التحقيقات إلى وقوع الإنتهاك وهو مستمر فإنها تصدر توصيات للدولة بالعدول عن القيام بتصرف معين أو بتعديل القوانين السارية محل الانتهاك [1].

و من بين الشكاوي التي قد تثار، نجد الشكوى بخصوص منع ممثلي العمال من حضور أعمال مؤتمر العمل الدولي، و هي محل إهتمام من منظمة العمل الدولية لتأثيرها المباشر على نشاط المنظمة [2]، و تقوم لجنة الحرية النقابية بتقديم تقرير إلى مجلس الإدارة مفصلا عن موضوع الشكوى و عادة ما يأخذ به المجلس، و عندما تكون هناك دولة قد صدقت على نصوص الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية فإن لجنة الحريات النقابية تقوم بإبلاغ توصياتها إلى لجنة الخبراء لمتابعة تنفيذ توصياتها مستقبلا [3].

و الحرية النقابية تشمل : حق كل في حرية الإشتراك في الإجتماعات و الجمعيات السلمية و لكل فرد الحق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين بما في ذلك حق إنشاء النقابات والإنضمام إليها دون قيد ما عدا القيود التي ينص عليها القانون (لهذا نجد أن اللجنة المتعلقة بالحرية النقابية لها مجال نشاط كبير) [4].

الفرع الثالث : دور نظام الرقابة داخل المنظمة في تطبيق قواعد العمل الدولية

---

[1] - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق، ص ص،638، 639 .
[2] - مكتب العمل الدولي : النظام الأساسي بشأن تمثيل مندوبي أصحاب العمل و مندوبي العمال في مؤتمر العمل الدولي، 2009، جنيف .
[3] - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 457 .
[4] - نبيل عبد الرحمان ناصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان و حمايتها وفقا للقانون الدولي و التشريع الدولي، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2006، ص 59.

إن ما يضمن فعالية نظام الرقابة في تطبيق و توسيع نطاق قواعد العمل الدولية هو طبيعته المتميزة التي تجعل منه نظاما اشهاريا يؤدي إلى التطبيق الفعلي للقواعد الدولية المتعلقة بحقوق العمال وهذا النظام يفرض إرسال نسخة من المعلومات المقدمة من حكومات الدول الأعضاء إلى المدير العام للمنظمة ، إلى ممثلي العمال و إلى ممثلي أرباب العمل ، مما يسمح لهم بالتأكد من صحة التقارير المقدمة من طرف حكوماتهم [1].

و نظام الرقابة داخل منظمة العمل الدولية يجعل منها على حد تعبير **فيكتور ايف غبالي**(**-Victor – Yves-Ghebali**) إحدى المنظمات الأكثر تقدما في هيئة الأمم المتحدة ، و يقرر الرقابة المتبع لدى منظمة العمل الدولية إجراءات دورية ، و أخرى نزاعية أو تسمى سياسية تقنية[2].

و الرقابة الممارسة من طرف أجهزة منظمة العمل الدولية المختلفة تشمل جميع الإتفاقيات الصادرة عنها ، سواء المصادق عليها ، أو حتى غير المصادق عليها، فهي تشمل جميع قواعد العمل الدولية المتخذة في إطار هذه المنظمة ، و بالأخص القواعد التي تحيطها المنظمة بحماية خاصة كالحق في الحرية النقابية .

و قد كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في أن عرف العالم نظاما للرقابة الدولية أكثر تطورا فإذا كان الأصل في الرقابة الدولية أنها تقوم على أساس التقارير التي تتقدم بها الدول الأعضاء تلقائيا دون حاجة لشكوى أو مطالبة ، فان منظمة العمل الدولية عرفت بجانب هذه الصورة التقليدية للرقابة صورة أخرى سمح مقتضاها لحكومات مختلف الدول الأعضاء ، و لمنظمات أصحاب العمل و للمنظمات العمالية ، و أيضا لمجلس إدارة منظم العمل الدولية ، و لأعضاء المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بالإشتراك في أعمال الرقابة ، و هو ما يشكل سبقا من المنظمة في إشراك العديد من الأطراف و التي بإمكانها المساهمة في الرقابة على حقوق العمال[3].

---

[1]- دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص 74 بتصرف .
[2]- المشار اليه عند ، نفس المرجع ، ص 74 .
[3]- محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص ، 439 .

و من أجل أن يكون نظام الرقابة المتبع داخل منظمة العمل الدولية أكثر فعالية ، و يسهم في تطبيق و توسيع قواعد العمل الدولية ، كان لابد من إيجاد سبيل أو إجراء كفيل بتقديم المعونة اللازمة للدول الأعضاء ، قصد حملها على المزيد من التصديق على اتفاقيات العمل الدولية ، لذلك تم تأسيس هذا الإجراء في العام 1969 تحت مسمى " الإتصالات المباشرة " (contacts directs) وذلك بناء على اقتراح من لجنة الخبراء سنة 1967 [1]، حيث يمارس هذا الإجراء من خلال الإتصال بين ممثل المدير العام لمكتب العمل الدولي و الحكومات التي يمكن أن تعترضها صعوبات خاصة فيما يتعلق بتطبيق قواعد العمل الدولية ، في البداية لم تكن الإتصالات المباشرة تتلق الا بتطبيق الإتفاقيات التي تم التصديق عليها ، لتمتد من سنة 1973 الى المسائل المتعلقة حتى بالإتفاقيات غير المصدق عليها و أيضا الصعوبات المتعلقة بعرض قواعد العمل الدولية على السلطات الداخلية للدول الأعضاء .

إن هذا الإجراء سمح للمنظمـــة بإيجاد الحلــول المناسبة من خلال إشراك ممثلي العمـــال و أرباب العمل ، بالإضافة إلى ممثلي الحكومات المعنية ، و هو يعد وسيلة كفيلة تساعد في التطبيق الفعلي لأساليب الرقابة المتبعة من طرف منظمة العمل الدولية ، و بالتالي إلى إنجاح الرقابة التي تكون قد أدت وظيفتها ، و هي تطبيق و توسيع نطاق قواعد العمل الدولية ، و التي تهدف إلى توفير الحماية القانونية لحقوق العمال في اطر منظمة العمل الدولية [2].

---

[1]- دراقي هبة خديجة، المرجع السابق ، ص 75 .
[2]- نفس المرجع ، ص 75 .

خلاصة الفصل الثاني

لقد أثبتت منظمة العمل الدولية من خلال ما ضمنته من حقوق و حريات للعمال قدرتها على تجسيد الأهداف المعلنة في دستورها ، و أيضا الأساليب التي تتيحها للرقابة ، سواء للدول الأعضاء أو للمنظمات العمالية و لمنظمات أرباب العمل و حتى لبعض أجهزتها تميزها عن غيرها من المنظمات العاملة في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة، ففعالية هذه الأساليب تظهر في اعتبارها وسيلة ضغط تمارس على الدول التي تقع منها الإنتهاكات لحقوق العمال و تجعلها تحاول تدارك كل نقص أو تقصير حتى لا تكون عرضة لأي تشهير يمارس ضدها بالوسائل المتاحة للمنظمة أو حتى لا تجد نفسها في موقف التخاصم لدى محكمة العدل الدولية، أي حرصها على تجنب اللجوء إلى هذه المحكمة يحتم عليها العمل قدر المستطاع على الوفاء بكل الالتزامات التي تترتب عليها بسبب قبولها بإتفاقيات منظمة العمل الدولية.

إن الدور الرائد لمنظمة العمل الدولية في الرقابة على حقوق العمال و إمتلاكها لأجهزة أثبتت فعاليتها و على رأس هذه الأجهزة نجد مكتب العمل الدولي ذي الإنتشار الواسع من خلال فروعه المتواجدة في جميع جهات العالم، و أيضا توفرها على أساليب فعالة في الرقابة على حقوق العمال مكنتها من توسيع التطبيق الفعلي لقواعد العمل الدولية ، التي عملت المنظمة على اقرارها من خلال مختلف النصوص الصادرة عنها جعل منها منظمة رائدة في مجال ممارسة الرقابة على تنفيذ ما يصدر عنها من إتفاقيات، و بالتالي فإن ذلك مكنها من دفع الدول الأعضاء إلى المزيد من الإلتزام بما وافقت عليه و إلى ازدياد نشاط المنظمة ليشمل كل ما له علاقة بالحق في العمل.

خـــاتـــمـــة

إن منظمة العمل الدولية تتميز ببنيتها الثلاثية عن غيرها من الوكالات الدولية المتخصصة وأيضا بالنظر إلى أهمية المجال الذي تنشط فيه، وهو المجال الإجتماعي على المستوي الدولي، وهذا المجال له حساسية كبري بإمكانها حتى المساس بالإستقرار العالمي، باعتبار شمول نشاطها لجل دول العالم، و بالتالي فان لعملها تأثير عل استقرار هذه الدول، مما ينعكس على استقرار العالم، كل ذلك جعل العالم يعترف بإسهامات هذه المنظمة في السلام العالمي، و كتقدير لنشاطها منحت لها جائز نوبل للسلام في العام 1969 .

إن هذا التقدير الذي حظيت به المنظمة هو اعتراف لها بتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها وخاصة من إيجاد تشريع دولي للعمل، وأيضا فان الوقت كفيل بجعلها تحقق العديد من المنجزات ذات الصلة بأهدافها المنصوص عليها في دستورها خاصة ما جاء في إعلان فيلادلفيا.

و ما الكم الهائل من الإتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها المنظمة، و العدد الكبير من الدول الأعضاء إلا دليل على نجاعة الأسلوب الذي تتبعه المنظمة من أجل تحقيق أهدافها، حتى أنها سعت إلى إصدار العديد من الإعلانات التي تهدف من ورائها إلى الحرص على متابعة ما صدر عنها من نصوص في مجال حماية حقوق العمال .

و نجاح منظمة العمل الدولية في إيجاد تشريع دولي للعمل ، مكنها من توفير الوسائل القانونية على المستوى الدولي لحماية حقوق العمال ، فالعدد الهائل من الدول الأعضاء ساعدها على الإنتشار في كل بقاع العالم ، و أيضا العد الكبير من الإتفاقيات التي أصدرتها مكنها أيضا من التطرق إلى جميع النواحي المتعلقة بالحق في العمل ، و هي في عملها الذي قامت به تستمد سندها القانوني في ذلك مما يتيح له دستورها ، و أيضا الإتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها ، فهذا يعطيها مجالا واسعا للقيام بعملها على أحسن وجه ، و يمكنها من فرض التزامات على عاتق الدول الأعضاء ، الهدف منها حماية حقوق العمال .

و عملت المنظمة أيضا على جعل الدول تلتزم بتحقيق أهداف المنظمة المعلن عنها في دستورها من خلال جعل القبول بهذا الأخير شرطا للإنضمام إليها ، وبالتالي فان هذه الدول تقبل بما تقرره المنظمة من ضمانات لحماية حقوق العمال ، و من وأساليب و أجهزة للرقابة على هذه الحقوق .

و تمكنت المنظمة من تجاوز الإشكال المتعلق بتنازع الإختصاص في حماية حقوق الإنسان بصفة عامة ، بين المنظمات الدولية و الدول ، فالتركيبة الثلاثية للمنظمة مكنتها من توسيع الأطراف التي تمارس دورا رقابيا على حماية حقوق العمال ، و أيضا ما فرضه دستورها من التزامات على عاتق الدول الأعضاء أسهم في إزالة هذا التنازع .

و حرصت منظمة العمل الدولية على إعطاء دور للفرد ، باعتباره النواة الأولى في حماية حقوقه بصفة عامة ،و ذلك من خلال تركيبتها الثلاثية المتميزة بين المنظمات الحكومية ، و المنظمات غير الحكومية، التي أتاحت للفرد سواء من خلال ممثلي العمال أو ممثلي أرباب العمل ، القيام بدور هام في مجال حماية حقوقه ، و هذا يعد تطورا في تفعيل دور الفرد في حماية حقوق الإنسان و أيضا يعد نقلة نوعية لدور الفرد في القانون الدولي .

و قيام المنظمة بضمان الحقوق و الحريات للعمال ، ظهر بشكل جلي من خلال العدد الكبير للإتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها ، الأمر الذي أتاح لها التطرق توفير الأساس القانوني لحماية هذه الحقوق ، فإقرار هذه الحقوق و الحريات شكل أحد أهم ميزات عمل هذه المنظمة ، و الذي تهدف من ورائه إلى توحيد القوانين على المستوي الدولي التي تكفل هذه الحقوق و الحريات ، حيث أنها بذلك تعمل على جعل العمل حقا و ليس سلعة ، و ذلك من خلال إزالة كل العوائق التي تحول دون تمكين العمال من حقوقهم ، و محاربة استغلال حاجة الناس للعمل ، لفرض شروط و قيود تتنافى و ممارسة الحق في العمل ، و تم ذلك من خلال منع أعمال السخرة أو الأعمال الجبرية ، و حماية الأجور ، و منع تشغيل الأطفال الذين هم دون سن العمل و غيرها من الإجراءات .

و يحسب للمنظمة توفرها على آليات للرقابة على حقوق العمال ، تمثلت فيما تملكه من أجهزة لممارسة هذه الرقابة ، و هنا يبرز الدور الكبير الذي يلعبه مكتب العمل الدولي من خلال فروعه المنتشرة في جميع دول العالم تقريبا ، و أيضا اعتمادها على الأسلوب التقليدي للرقابة الدولية و الذي يعد أكثر توسعا باعتباره يلزم الدول الأعضاء بتقديم تقارير حتى على الإتفاقيات التي لم تصدق عليها ، و نلمس تميز المنظمة ،من خلال اعتمادها على أسلوب الشكاوي في الرقابة على حقوق العمال الذي أتاح لكل الأطراف المكونة لها لعب دور رقابي، مما يعتبر بمثابة ضمانة إضافية في نجاعة الرقابة التي تمارسها المنظمة من أجل حماية حقوق العمال لأن هذا الأسلوب مكن حتى الأفراد من لعب دور رقابي، وذلك إما من خلال ممثلي العمال أو ممثلي أرباب العمل .

و على الرغم من هذا النشاط الكبير، و هذه المنجزات المحققة من طرف منظمة العمل الدولية إلا أن هناك عراقيل تحول دون تحقيق المنظمة لكل أهدافها المعلن عنها في دستورها، فمعاناة الكثير من العمال لا تزال قائمة،سواء بسبب التدخل المباشر من طرف بعض الدول في حرمان العمال من حقوقهم ، أو عن طريق عرقلة أعمال و أنشطة المنظمات العمالية (النقابات)، أو محاولة التدخل و التوجيه لهذه المنظمات ، و أيضا الضغط عليها حتى لا تقدم أي شكاوي تفضح فيها ما تقوم به هذه الدول من عدم التزام باتفاقيات منظمة العمل الدولية ، و قد يأخذ الضغط شكل إغراءات أو تفضيل لمنظمة عمالية على حساب باق المنظمات الأخرى.

و هناك أيضا معاناة العمال في الدول و الأقاليم التي تعاني من الإستعمار أو السيطرة الأجنبية.

فمنظمة العمل الدولية لا يمكنها توفير الحماية الكافية للعمال في البلدان الخاضعة للإستعمار كما هو الحال في العراق وأفغنستان، و فلسطين ، بالنظر إلى خطورة الإنتهاكات التي تمس حقوق الإنسان ومن أخطرها حقه في الحياة، الذي يقدم على غيره من الحقوق، و أيضا هناك النشاط الكبير للشركات المتعددة الجنسيات، التي هي أداة اقتصادية فعالة بيد الدول الكبرى، حيث أن هذه

الشركات تتهرب من الوفاء بالتزاماتها تجاه العاملين فيها، فلا هي تطبق قوانين البلدان التي تنشط بها، ولا هي تطبق قوانين بلدانها مما يوجب على منظمة العمل الدولية متابعة وضعية العمال بهذه الشركات، على الرغم من أنها تحرص على تذكير هذه الشركات وحثها على وجوب تقيدها بالقوانين سواء التي تصدر عن المنظمة ذاتها أو التي تدخل ضمن القوانين الداخلية للبلدان التي تمارس بها هذه الشركات نشاطها.

و يمكن القول بأن دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق فئة العمال كان له الأثر الكبير في تحسين أوضاع الكثير منهم في العديد من بلدان العالم، وفي إيجاد تشريع دولي موحد لهذه الفئة تحت مسمى القانون الدولي للعمل، و هو ما كان يطمح إلى تحقيقه من سعوا إلى تأسيس هذه المنظمة و مع ذلك فان المنظمة تبقى مطالبة ببذل الكثير من الجهد من أجل تحقيق جميع الأهداف التي رسمتها لنفسها في دستورها .

غير أن هذا الجهد يبقى غير كاف في محاولة لحث الدول الأعضاء في المنظمة على تجسيد التزاماتها ومن ثم رأينا تقديم هذه التوصيات التالية :

1 – العمل على نشر الوعي بالحقوق العمالية لدى العمال، من خلال تعريفهم بكل الحقوق المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، وذلك باستخدام الوسائل الإعلامية داخل الدول الأعضاء.

2 – حث الدول على فتح التعددية النقابية ، أو جعلها من متطلبات العضوية بالمنظمة لأنه في غياب ذلك أمكن للدول التأثير على ممثلي العمال وتوجيههم لما يخدم مصلحة الأنظمة على حساب مصالح العمال ، و أيضا مكنها من الإفلات من أي شكوى عن خروقاتها العديدة لحقوق العمال.

3 – الضغط بشكل جدي على الشركات المتعددة الجنسيات للإلتزام بمعايير العمل الدولية التي أوجدتها المنظمة ، من خلال إرغام الدول التي يحمل أفراد هذه الشركات جنسيتها بوجوب معاملتها كالشركات الوطنية ، و إلا عد ذلك إخلالا من هذه الدول و عدم التزام من طرفها بما وقعته من اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية .

4 – إعطاء دور أكثر فعالية لأجهزة الرقابة داخل المنظمة ، و جعلها أكثر نشاطا من خلال مبادرتها إلى التدخل متى تبين لها أن هناك انتهاك لحقوق العمال ، و بالأخص في مناطق الدول المتخلفة و ذلك حتى و لو بالاعتماد على الشكاوي التي يقدمها الأفراد مباشرة إلى مكتب العمل الدولي عن طريق فروعه ، من خلال إيجاد إلية تحقق ذلك دون الإخلال بما جاء في دستور المنظمة في هذا الخصوص .

5 – العمل من طرف المنظمة على جعل الإلتزام باتفاقيات العمل الدولية ، من الشروط الواجب توفرها في الدول الراغبة في الإنضمام إلى مجلس حقوق الإنسان ، باعتبار أن هذا الأخير يهتم بجميع حقوق الإنسان ، ومجال نشاط منظمة العمل الدولية من ضمنها لأنه يهتم بالحق في العمل و باقي الحقوق ذات الصلة به .

6 – حث الدول علي التخفيف من تأثير الأزمات الإقتصادية التي يكون لها تأثير مباشر علي حقوق العمال، التي في الغالب تعد أولي ضحايا هذه الأزمات ، و ذلك من خلال جعل الدول الأعضاء تعمل علي إيجاد موارد مالية احتياطية لتغطية ما قد يتكبده العمال من خسائر بسبب هذه الأزمات التي لا دخل لهم في حدوثها .

7 – ممارسة منظمة العمل الدولية ضغطا على الدول التي تحتل دولا أخري ، أو أقاليم متنازع عليها من أجل التزامها بتطبيق ما التزمت به هذه الدول من اتفاقيات المنظمة ، إذا كانت هذه الدول أعضاء بها ، أو تعمل على جعل حرمان الأفراد من حقهم في العمل في الأراضي المحتلة ، من الأسباب التي تحرم هذه الدول من عضوية المنظمة ، أو من أسباب الطرد من عضوية المنظمة .

8 – و جوب عمل المنظمة على حماية أكثر فعالية للعمال المغتربين و أسرهم ، من كل أشكال التمييز و العنصرية ، خلال تجسيد الإتفاقية الخاصة في هذا الشأن .

9 – المطالبة بلامركزية صناديق الضمان الاجتماعي ، و تمكين العمال من احتساب سنوات عملهم الموزعة بين مختلف الدول ، و العمل على إلزام الدول بدفع ما عليها نحوهم لئلا تضيع حقوقهم في التقاعد و الضمان الإجتماعي .

إن كل ما سبق الإشارة إليه يبقي مرهونا بمدي الجدية التي تمارس بها الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية التزاماتها لحماية حقوق العمال داخل أراضيها ، قبل أن تطالب غيرها بالإلتزام بذلك .

الملحق

دستور منظمة العمل الدولية

نص الدستور

الديباجة

لما لم يكن من السبيل إلى إقامة سلامة عالمي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية.

ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم و الضنك و الحرمان بإعداد كبيرة من الناس فتولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر ، و كان من الملح تحسين الظروف المذكورة، و ذلك مثلا بتنظيم ساعات العمل بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية و الأسبوعية، و تنظيم عرض العمل و مكافحة البطالة، و توفير اجر يكفل ظروف معيشة مناسبة، و حماية العمل من العلل و الأمراض و الإصابات الناجمة عن عملهم ، و حماية الأطفال و الأحداث النساء و كفالة معاش للشيخوخة و الإصابة، و حماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم ، و تأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، و تأكيد مبدأ الحرية النقابية و تنظيم التعليم المهني و الفني، و غير ذلك من التدابير،

و كذلك لما كان في تخلف أيّ امة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها،

فان الأطراف السامية المتعاقدة تقرر، مدفوعة بمشاعر العدالة و الإنسانية و وبالرغبة في تحقيق سلام عالمي و دائم، تطلعا منها إلى بلوغ الأهداف المحددة في الديباجة، و إقرار دستور منظمة العمل الدولية التالي نصه:

الفصل الأول – المنظمة

<u>المادة 1</u>

<u>الإنشاء</u> 1- تنشأ بمقتضى هذا الدستور منظمة دائمة بها العمل على تحقيق الأهداف المبينة في ديباجة و في الإعلان الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية الذي اعتمد في فيلا دلفيا يوم 10 أيار / مايو 1944 و المرفق نصه بهذا الدستور.

العضوية 2- تتألف عضوية منظمة العمل الدولية من الدول التي كانت أعضاء في المنظمة يوم أول تشرين الثاني / نوفمبر 1945 و أي دول أخرى تصبح أعضاء فيها بمقتضى أحكام الفقرتين 3 و 4 من هذه المادة.

3 – لأي دولة عضو أصلي في الأمم المتحدة ، و لأي دولة قبلت عضوا في الأمم المتحدة بقرار اتخذته الجمعية العامة طبقا لأحكام الميثاق ، أن تصبح عضوا في منظمة العمل الدولية بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها الرسمي للالتزامات التي يرتبها دستور منظمة العمل الدولية.

4 – و للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أن يقبل دولا أعضاء في المنظمة بأغلبية تبلغ ثلثي عدد المندوبين الحكوميين الحاضرين المقترعين.

و يبدأ نفاذ هذا القبول بمجرد قيام حكومة الدولة العضو الجديدة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها الرسمي بالالتزامات الناشئة عن دستور منظمة العمل الدولية.

الانسحاب 5- لا يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تنسحب منها ما لم تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمها على ذلك. و يبدأ نفاذ هذا الأخطار بعد سنتين من تسليم المدير العام له، شريطة أن تكون الدولة العضو قد أوفت في دلك التاريخ بجميع الالتزامات المالية المترتبة على عضويتها.

و حيثما تكون الدولة العضو قد صادقت على أي اتفاقية عمل دولية، لا يمس انسحابها هذا استمرار سريان جميع الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية أو المتصلة بها طوال المدة التي نصت عليها الاتفاقية.

القبول مجددا 6- إذا توقفت عضوية دولة ما في المنظمة يخضع قبولها من جديد عضوا فيه طبقا لأحكام الفقرة 3 أو الفقرة 4 من هذه المادة حسب الحالة.

المادة 02

الأجهزة

تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية :

أ – مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء .

ب- مجلس إدارة يشكل طبقا للمادة 7.

ج- مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة .

المادة 03

المؤتمر

الاجتماعات و المندوبون 1 – يعقد المؤتمر العام لممثلي الدول الأعضاء دوراته كلما حدث ما يتطلب اجتماعه، على ألا تقل عن دورة واحدة كل سنة.

و يتألف المؤتمر من أربعة ممثلين لكل من الدول الأعضاء يكون اثنان منهم مندوبين حكوميين و احد المندوبين الآخرين ممثلا لأصحاب العمل و الثاني ممثلا للعمال في الدولة العضو على التوالي.

<u>المستشارون</u> 2 – يجوز لكل مندوب أن يصطحب ما لا يزيد عن اثنين من المستشارين الفنيين من اجل كل بند مدرج في جدول أعمال الدورة.

و حينما تعرض على المؤتمر مسائل تمس المرأة بصورة خاصة، ينبغي أن يكون أحد المستشارين على الأقل امرأة.

<u>تمثيل الأقاليم التابعة</u> 3 – لكل دولة عضو تكون مسئولة عن العلاقات الدولية لأقاليم تابعة أن تعين ، بصفة مستشارين إضافيين لكل من مندوبيها –

أ – أشخاصا تعينهم بصفة ممثلين لأي إقليم من هذا النوع بصدد مسائل تدخل في اختصاصات الحكم الذاتي للإقليم المذكور.

ب – أشخاصا تعينهم لإسداء المشورة بصدد الشؤون التي تخص أقاليم غير متمتعة بالحكم الذاتي.

4- إذا كان إقليم ما خاضعا للسلطة المشتركة لدولتين عضوين أو أكثر، يجوز تعيين أشخاص لإسداء المشورة لمندوبي هذه الدول الأعضاء المعنية.

تعيين الممثلين غير الحكوميين 5- تتعهد الدول الأعضاء بتعيين المندوبين و المستشارين غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل أو للعمال في بلدانها، تبعا للحالة، إن وجدت مثل هذه المنظمات.

وضع المستشارين 6- لا يسمح للمستشارين بالحديث إلا بناء على طلب المندوب الذي يصحبونه و بموافقة خاصة من رئيس المؤتمر ، و ليس لهم حق التصويت.

7 – يجوز لكل مندوب ، بمذكرة كتابية يوجهها إلى الرئيس ، أن يعين احد مستشاريه نائبا عنه ، و يحق للمستشار المذكور ، ما دام يعمل بهذه الصفة ، الحديث و التصويت.

<u>أوراق الاعتماد</u> 8 – تقوم حكومة كل دولة من الدول الأعضاء بإبلاغ أسماء مندوبيها و مستشاريهم الفنيين إلى مكتب الدولي.

9 – تخضع أوراق اعتماد المندوبين و مستشاريهم للفحص من قبل المؤتمر الذي يجوز له ، بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين ، أن يرفض قبول أي مندوب أو مستشار يعتبر أن تعيينه لم يتم طبقا لأحكام هذه المادة.

<u>المادة 04</u>

<u>حقوق التصويت</u>

1- لكل مندوب حق التصويت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر.

2- اذا لم تقم احدى الدول الاعضاء بتعيين غير الحكوميين اللذين يحق لها تعيينهما يسمح للمندوب غير الحكومي الاخر بان يشترك في المداولات ، و لكن دون أن يكون له حق التصويت .
3- اذا رفض المؤتمر ، بمقتضى المادة 03 ، قبول احد مندوبي إحدى الدول الأعضاء تنطبق احكام هذه المادة كما لو كان المندوب المذكور لم يعين .

المادة 05

مكان انعقاد المؤتمر

تعقد دورات المؤتمر في المكان الذي يحدده مجلس الإدارة ، مع مراعاة أي مقررات يكون المؤتمر ذاته قد اتخذها في دورة سابقة .

المادة 06

مقر مكتب العمل الدولي

يقرر المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي .

المادة 07

تشكيله مجلس الإدارة

1- يتألف مجلس الإدارة من ستة وخمسين شخصا :
ثمانية و عشرون يمثلون الحكومات
و أربعة عشر يمثلون أصحاب العمل
و أربعة عشر يمثلون العمال .

ممثلو الحكومات 2- تعين الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية عشرة أعضاء من بين الأشخاص الثمانية و العشرين الذين يمثلون الحكومات ، بينما يعين الثمانية عشر الباقين الأعضاء الذين يختارهم لهذا الغرض المندوبون الحكوميون في المؤتمر ، بعد استبعاد مندوبي الدول الأعضاء العشرة سالفة الذكر .
الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية 3- يحدد مجلس الإدارة عند الاقتضاء الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية ، و يضع قواعد تكفل قيام لجنة محايدة بالنظر في جميع المسائل المتصلة باختيار الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسة قبل أن يبت فيها مجلس الإدارة . و يفصل المؤتمر في

أي اعتراض تقدمه أي دولة عضو على إعلان مجلس الإدارة الذي يحدد الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية ، و لا يمكن تقديم اعتراض على المؤتمر لا يوقف تطبيق الإعلان على أن يفصل المؤتمر في الاعتراض .

<u>ممثلو أصحاب العمل و العمال</u> 4- يقوم مندوبو أصحاب العمل و مندوبو العمال في المؤتمر، على التوالي بانتخاب الأشخاص الذين يمثلون أصحاب العمل و الأشخاص الذين يمثلون العمال

<u>مدة مجلس الإدارة</u> **5-** تكون مدة تفويض مجلس الإدارة ثلاث سنوات ، فإذا لم تجر انتخابات المجلس لدى انتهاء هذه المدة لأي سبب ، يواصل المجلس تفويضه إلى أن تجري الانتخابات المذكورة .

<u>المقاعد الشاغرة و المناوبون</u> **6 -** لمجلس الإدارة أن يبت في طريقة شغل المقاعد الشاغرة و تعيين المناوبين و ما إلى ذلك من المسائل ، رهنا بإقرار المؤتمر .

<u>هيئة مكتب المجلس</u> **7-** ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه ، من وقت إلى آخر رئيسا و نائبي رئيس ، على أن يكون واحد من هؤلاء الثلاثة ممثل حكومة ، و الثاني ممثلا لأصحاب العمل ، و الثالث ممثلا للعمال .

النظام الداخلي **8-** يتولى مجلس الإدارة وضع نظامه الداخلي و يجتمع في المواعيد التي يحددها لنفسه . و عليه أن يعقد دورة خاصة إذا تقدم بطلب ذلك كتابة ستة عشر من أعضائه على الأقل .

<u>المادة 08</u>

<u>المدير العام</u>

1 – يرأس مكتب العمل الدولي مدير عام يعينه مجلس الإدارة و يكون مسؤولا ، رهنا بتعليمات المجلس ، عن حسن سير عمل المكتب و عن أي مهام أخرى توكل اليه .

2 – يحضر المدير العام أو نائبه اجتماعات مجلس الإدارة .

<u>المادة 09</u>

<u>الموظفون</u>

التعيين 1 – يعين المدير العام موظفي مكتب العمل الدولي طبقا لما يقره مجلس الإدارة من لوائح .

2 – يختار المدير العام أشخاصا متنوعي الجنسية بقدر الإمكان مع المراعاة الواجبة لكفاءة عمل المكتب .

3 – يكون عدد معين من هؤلاء الأشخاص من النساء .

الطابع الدولي لمهام المكتب 4 – تكون مهام المدير العام و موظفي المكتب ذات طابع دولي بحت . و على المدير العام و موظفي المكتب ، في أدائهم لواجباتهم ، ألا يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من أي حكومة ا الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية

و من أي سلطة أخرى خارجة عن المنظمة ، و أن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسئولين سوى أمام المنظمة .

5 – تتعهد كل دولة عضو في المنظمة باحترام الطابع الدولي البحت لمهام المدير العام و موظفيه و بعدم محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسؤولياتهم .

المادة 10

وظائف المكتب

1 – تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع و توزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال و نظام العمل ، و بوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية ، و القيام بأي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة .

2 – على المكتب ، رهنا بما قد يصدره إليه مجلس الإدارة من توجيهات :
أ – إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروضة على دورات المؤتمر .
ب – تقديم كل مساعدة مناسبة للحكومة ، بناء على طلبها ، و في حدود سلطاته ، في ما يختص بصياغة القوانين و اللوائح على أساس مقررات المؤتمر ، و بتحسين الممارسات الإدارية و نظم التفتيش .
ج – الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام هذا الدستور في ما يختص بالمراعاة الفعلية للاتفاقيات .
د – تحرير و إصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة و العمل ذات الأهمية الدولية ، باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة

3 – و على وجه العموم ، تكون للمكتب أي سلطات و مهام أخرى ، قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الإدارة .

المادة 11

العلاقات مع الحكومات

يجوز للوزارات المختصة بالشؤون الصناعية و العمالية في حكومة أي دولة عضو أن تتصل مباشرة بالمدير العام عن طريق ممثل حكومتها في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، أو إذا لم يكن لها مثل هذا الممثل ، عن طريق أي موظف مختص آخر تعينه الحكومة لهذا الغرض .

المادة 12

العلاقات مع المنظمات الدولية

1 – تتعاون منظمة العمل الدولية ، في إطار هذا الدستور ، مع أي منظمة دولية عامة مكلفة بتنسيق أنشطة المنظمات الدولية العامة ذات المسؤوليات المتخصصة و مع المنظمات الدولية العامة ذات المسؤوليات المتخصصة في الميادين التي تتصل بعملها .

2 – لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ ترتيبات مناسبة تتيح لممثلي المنظمات الدولية العامة الاشتراك في مداولاتها دون أن يكون لهم حق التصويت .

3 – لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ ترتيبات مناسبة تسمح لها بإجراء ما تراه مستصوبا من مشاورات مع المنظمات الدولية غير الحكومية المعترف بها ، بما في ذلك المنظمات الدولية لأصحاب العمل و للعمال و المزارعين و التعاونيين .

المادة 13

الترتيبات المالية و ترتيبات الميزانية

1 – لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ مع الأمم المتحدة ما يبدو مناسبا من الترتيبات المالية و ترتيبات الميزانية .

2 – و إلى أن يتم استكمال الترتيبات المذكورة أو في أي وقت لا تكون هذه الترتيبات نافذة فيه :

أ – تدفع كل دولة من الدول الأعضاء نفقات سفر و إقامة مندوبيها و مستشاريهم و ممثليها المشتركين في دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة تبعا للحالة .

ب – يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع نفقات المكتب الأخرى ، و نفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة ، من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية .

ج – يحدد المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين جميع الترتيبات المتصلة بإقرار ميزانية منظمة العمل الدولية و تخصيص أنصبة الدول الأعضاء و تحصيلها .

و تقضي الترتيبات المذكورة بقيام لجنة من ممثلي الحكومات بإقرار الميزانية و الترتيبات المتعلقة بتوزيع النفقات على الدول أعضاء المنظمة .

3 – تتحمل الدول أعضاء منظمة العمل الدولية نفقات المنظمة وفقا للترتيبات النافذة عملا بالفقرة 1 أو الفقرة 2 – ج – من هذه المادة .

التأخر في دفع الاشتراكات **4** – تحرم الدولة عضو المنظمة المتأخرة في دفع اشتراكها في نفقات المنظمة من حق التصويت في المؤتمر ، أو في مجلس الإدارة ، أو في أي لجنة ، أو من حق الاشتراك في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة إذا كانت المتأخرات المستحقة عليها تساوي أو تتجاوز الاشتراك المستحق عليها عن كامل السنتين المنقضيتين ، على انه يجوز للمؤتمر أن يقرر ، بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين ، السماح للدولة العضو المذكورة بالتصويت إذا تبين أن تأخرها عن الدفع يعود إلى ظروف خارجة عن إرادتها .

المسؤولية المالية للمدير العام **5** – يكون المدير لمكتب العمل الدولي مسئولا أمام مجلس الإدارة عن إنفاق أموال منظمة العمل الدولية في وجوهها .

الفصل الثاني : القواعد الإجرائية

المادة 14

جدول أعمال المؤتمر **1** – يقرر مجلس الإدارة جدول أعمال جميع دورات المؤتمر ، و يضع في اعتباره أي اقتراح بشان الجدول المذكور تتقدم به حكومة أي دولة عضو أو تتقدم به أي منظمة ذات صفة تمثيلية معترف بها في مفهوم المادة 3 ، أو أي منظمة دولية عامة .

الإعداد لأعمال المؤتمر **2** – يضع مجلس الإدارة قواعد تكفل الإعداد الفني الدقيق و التشاور الكافي مع الدول الأعضاء التي يخصها الأمر بالدرجة الأولى ، عن طريق مؤتمر تحضيري أو بوسيلة أخرى ، قبل أن يقوم المؤتمر باعتماد أي اتفاقية أو توصية .

المادة 15

إحالة جدول الأعمال و التقارير

1 – يضطلع المدير العام بمهام الأمين العام للمؤتمر ، و يحيل جدول أعمال كل دورة إلى الدول الأعضاء بحيث يصل إليها قبل أربعة أشهر من موعد افتتاح الدورة كما يحيله عن طريقها ، إلى المندوبين غير الحكوميين متى تم تعيينهم .

2 –تحال التقارير المتعلقة بكل بند من بنود جدول الأعمال بحيث تصل إلى الدول الأعضاء في موعد يسمح لها بدراستها دراسة وافية قبل انعقاد المؤتمر ، و يضع مجلس الإدارة القواعد التي تضمن تطبيق هذا الحكم

المادة 16

الاعتراضات على جدول الأعمال

1 – لكل من حكومات الدول الأعضاء أن تعترض رسميا على إدراج أي بند أو بنود في جدول الأعمال ، و عليها أن تعرض أسانيد هذا الاعتراض في مذكرة موجهة إلى المدير العام الذي يعممها على جميع الدول أعضاء المنظمة .

2 – لا تستبعد البنود موضوع الاعتراض من جدول أعمال المؤتمر ، إذا أيدت دراستها أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين في المؤتمر .

إدراج المؤتمر بنودا جديدة 3 – إذا قرر المؤتمر (على خلاف ما ورد في الفقرة السابقة) بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين ، أن ينظر في مسألة ما ، تدرج هذه المسألة في جدول أعمال الاجتماع التالي .

المادة 17

هيئة مكتب المؤتمر و سير أعماله و لجانه

1 – ينتخب المؤتمر رئيسا و ثلاث نواب رئيس ، و يكون واحد من نواب الرئيس من مندوبي الحكومات و واحد من مندوبي أصحاب العمل و واحد من مندوبي العمال و ينظم المؤتمر القواعد الإجرائية الخاصة به ، و له أن يشكل لجانا لدراسة أي مسائل يرى بحثها و لتقديم تقارير عنها .

التصويت 2 – تقرر أي مسالة بالأغلبية العادية لأصوات المندوبين الحاضرين ما لم يرد نص صريح على خلاف ذلك في هذا الدستور ، أو في أحكام أي اتفاقية أو أي صك يضفي سلطات على المؤتمر ، أو في الترتيبات المالية و المتعلقة بالميزانية المعتمدة بمقتضى المادة 13 .

النصاب القانوني 03 – يعتبر التصويت باطلا ما لم يبلغ مجموع عدد الأصوات المقترع بها نصف عدد المندوبين الحاضرين في المؤتمر .

المادة 18

الخبراء الفنيون

للمؤتمر أن يضم إلى أي لجان يشكلها خبراء فنيين دون أن يكون لهم حق التصويت.

المادة 19

الاتفاقيات و التوصيات

مقررات المؤتمر 1 – متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال ، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات :

(أ) في شكل اتفاقية دولية ، أم (ب) في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث ، أو جانب من جوانبه ، مناسبا أو صالحا في ذلك الحين ، لان يكون مادة لاتفاقية .

الأغلبية اللازمة 2 – و في كلتا الحالتين ، يقتضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية أو التوصية ، حسب الحالة ، أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي .

التعديلات اللازمة 3- يراعي المؤتمر ، و هو يصوغ أي اتفاقية أو توصية عامة لمواجهة الظروف التطبيق ، وضع البلدان التي تكون ظروف الصناعة فيها المحلية الخاصة مختلفة اختلافا جوهريا ، بسبب مناخها أو عدم اكتمال تنظيمها الصناعي أو أي أوضاع أخرى خاصة ، و يقترح ما قد يعتبره ضروريا من تعديلات لجعلها تتفق مع أحوال هذه البلدان .

النصان الأصليان 4 – يتم توثيق نسختين من الاتفاقية أو التوصية بأن يوقع عليهما رئيس المؤتمر و المدير العام ، و تودع إحدى هاتين النسختين في محفوظات مكتب العمل الدولي و الأخرى لدى الأمين العام للأمم المتحدة ، و يقوم المدير العام بإبلاغ نسخة معتمدة من الاتفاقية أو التوصية لكل دولة من الدول الأعضاء .

التزامات الدول الأعضاء

فيما يتعلق بالاتفاقيات 5- حين يتعلق الأمر باتفاقية :

(أ) تبلغ الاتفاقية إلى جميع الدول الأعضاء كما تقوم بالتصديق عليها .

(ب) تتعهد كل من الدول الأعضاء بعرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها ، بغية إصدار

تشريع أو اتخاذ إجراء آخر ، و ذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر ، أو في أقرب وقت ممكن عمليا إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على أن لا يتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر .

(ج) تقوم الدول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملا بهذه المادة من أجل عرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات المختصة ، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة و عن الإجراءات التي اتخذتها .

(د) تقوم الدولة العضو التي حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، بإبلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام و باتخاذ ما يكون ضروريا من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية .

(هـ) إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني و العملي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية ، مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر ، و بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة .

حين يتعلق الأمر بتوصية – 6

<u>التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتوصيات :</u>

(أ) تبلغ التوصية إلى جميع الدول الأعضاء لتنظر فيها بغية إنفاذها عن طريق تشريع وطني أو أي طريق آخر .

(ب) تتعهد كل الدول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر و ذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر ، أو في اقرب وقت ممكن عمليا إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على أن لا يتجاوز في أي حال ثمانية عشر شهرا من تاريخ اختتام دورة المؤتمر .

(ج) تقوم الدول الأعضاء بإبلاغ المدير لمكتب العمل الولي بالتدابير المتخذة عملا بهذه المادة من اجل عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة و عن الإجراءات التي اتخذتها.

(د) لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام أخر سوى عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة ، باستثناء وجوب قيامها على فترات مناسبة يحدد مجلس الإدارة بإبلاغ المدير العام مكتب العمل الدولي بالموقف القانوني و العملي لبلدانها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو اعتزم بلوغه من إنفاذ أحكام التوصية و ذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضروريا من تعديلات على أحكام التوصية المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

التزامات الدول الاتحادية : 7- حين تكون الدولة اتحادية ، تطبق الأحكام التالية :

(أ) في حالة الاتفاقيات و التوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية ملائمة بحكم نظامها الدستوري لاتخاذ أجراء اتحادي تكون التزامات الدول الاتحادية هي نفس التزامات الدول الأعضاء التي ليست دولا اتحادية.

(ب) في حالة الاتفاقيات و التوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية بحكم نظامها الدستوري أكثر ملائمة كليا أو جزئيا لأجراء تتخذه الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة لها لإجراء اتحادي يكون على الحكومة الاتحادية :

"1" أن تتخذ ، وفقا لدستورها و لدساتير الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المعنية ترتيبات فعالة تكفل أن يتم عرض الاتفاقيات و التوصيات المذكورة ، على سلطات الاتحاد أو الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المختصة بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر ، و ذلك في غضون فترة لا تتجاوز ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر.

"2" أن تتخذ ، رهنا بموافقة سلطات الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المعنية ترتيبات لعقد مشاورات دورية بين سلطات الاتحاد و سلطات الولايات أو المحافظات أو الكانتونات تهدف إلى أن يتم ، داخل الدولة الاتحادية ، اتخاذ أراءات متسقة لإنفاذ أحكام الاتفاقيات و التوصيات المذكورة .

"3" أن تبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملا بهذه المادة من اجل عرض الاتفاقيات و التوصيات المذكورة على سلطات الاتحاد أو الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المختصة ، مع ا يراد معلومات مفصلة عن السلطات التي اعتبرت مختصة و عن الإجراءات التي اتخذتها .

"4" أن تقوم ، بصدد كل اتفاقية من هذا القبيل لم تصدق عليها ، و على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة ، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني و العملي للاتحاد و الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء الاتفاقية ، مع عرض المدى الذي بلوغه ، من إنفاذ أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقيات الجماعية أو أي طريق آخر.

"5" أن تقوم بصدد كل توصية من هذا القبيل ، و على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة ، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني و العملي للاتحاد و الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء التصويت ، مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من إنفاذ أحكام التوصية ، و ذكر أو يمكن أن يبدو ضروريا من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها و تطبيقها.

اثر الاتفاقيات و التوصيات على الأحكام القائمة الأكثر مواتاة :

7- لا يعتبر اعتماد المؤتمر لأي اتفاقية أو توصية ، أو تصديق أي دولة عضو على أي اتفاقية ، مسا بأي حال بأي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال المعنيين أحكاما أكثر مواتاة من الأحكام التي تنص عليها الاتفاقية أو التوصية .

المادة 20

التسجيل لدى الأمم المتحدة

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ أي اتفاقية تم التصديق عليها على هذا النحو إلى الأمين العام للأمم المتحدة ، لتسجيل التصديق وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة ، و لكن الاتفاقية لا تكون ملزمة إلا للدول الأعضاء التي صادقت عليها .

المادة 21

مشاريع الاتفاقيات التي لا يعتمدها المؤتمر

1- إذا لم يحصل أي مشروع اتفاقية معروض على المؤتمر لإقراره بصفة نهائية على تأييد ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين ، يظل من حق أي دول أعضاء في المنظمة ، برغم ذلك ، أن تجعل منه اتفاقية فيما بينها .

2- تقوم الحكومات المعنية بإبلاغ أي اتفاقية عقدتها على هذا النحو إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي و إلى الأمين العام للأمم المتحدة بغية تسجيلها وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة 22

التقارير السنوية عن الاتفاقيات المصادق عليها

تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها . و يتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة ، متضمنة ما يطلبه من بيانات .

المادة 23

دراسة التقارير و تبليغها

1- يعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصا للمعلومات و التقارير التي تكون الدول الأعضاء قد أبلغته بها عملا بالمادتين 19 و 22 .
2- تقوم كل دولة عضو بموافاة المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية في مفهوم المادة 3 بنسخ من المعلومات و التقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملا بالمادتين 19 و 22 .

المادة 24

الشكاوى من عدم تطبيق الاتفاقيات

إذا قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية إلى مكتب العمل الدولي شكوى بان دولة عضوا ما قصرت على أي نحو عن تامين التقيد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيها ، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل الشكوى إلى الحكومة المدعى عليها ، و له أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسبا بشأن الموضوع .

المادة 25

نشر الشكاوى

إذا لم يصل أي رد من الحكومة المدعى عليها خلال مهلة معقولة ، أو لم يعتبر مجلس الإدارة الرد الذي وصل ردا مقنعا ، كان من حق المجلس أن ينشر الشكوى و معها الرد عليها إن وجد .

المادة 26

الشكاوى من عدم التقيد باتفاقية

1- لكل من الدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صادقت كلتاهما عليها طبقا لأحكام المواد السابقة .

2- يجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسبا ، و قبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق وفقا للنهج المنصوص عليه فيما بعد ، أن يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الذي تبينه المادة 24 .

3- إذا لم يرى مجلس الإدارة ضرورة إبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها ، أو إذا أبلغها هذه الشكوى و لم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعا ، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى و تقديم تقرير بشأنها .

4- يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه ، إما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر .

5- حين تطرح على مجلس الإدارة مسالة نشأت عن تطبيق المادة 25 أو المادة 26 يكون من حق الحكومة المعنية ، إذا لم تكن ممثلة سالفا فيهن أن ترسل ممثلا للاشتراك في مداولات مجلس الإدارة أثناء نظره في المسالة . و تخطر الحكومة المعنية بالموعد الذي ستناقش فيه مسالة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية.

المادة 27

التعاون مع لجنة التحقيق

تتعهد كل من الدول الأعضاء عند إحالة شكوه ما على لجنة تحقيق عملا بأحكام المادة 26 ، بان تضع تحت تصرف اللجنة ، سواء كانت معنية مباشرة بالشكوى أو لم تكن جميع ما في حوزتها من معلومات ذات صلة بموضوع الشكوى .

المادة 28

تقرير لجنة التحقيق

تقوم لجنة التحقيق ، متى استكملت نظرها في الشكوى ، بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي استخلصتها بصدد جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها بين الأطراف ، و التوصيات التي ترى من المناسب اقتراحها بصدد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لازالت أسباب الشكوى، و تحدد المهلة التي يجب أن تتخذ خلالها هذه الخطوات.



المادة 29

متابعة تقرير لجنة التحقيق

1- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير لجنة التحقيق إلى مجلس الإدارة و إلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى ، و يتكفل بنشره .
2- تقوم كل من الحكومات المذكورة ، خلال ثلاثة أشهر ، بإعلان المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها أو عدم قبولها التوصيات الواردة في تقرير اللجنة و بما إذا كانت ترغب ، في حال عدم قبولها تلك التوصيات ، في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية .

المادة 30

التخلف عن عرض الاتفاقيات
و التوصيات على السلطات المختصة

إذا تخلفت أي دولة عضو عن اتخاذ التدابير المنصوص عليها في الفقرات 05 (ب) أو 06 (ب) أو 07 (ب) من المادة 19 بصدد اتفاقية أو توصية ما ، كان من حق أي دولة عضو أخرى إحالة الموضوع إلى مجلس الإدارة ، و على مجلس الإدارة إذا انتهى إلى وجود التخلف المذكور ، أن يبلغ الأمر إلى المؤتمر .

المادة 31

قرارات محكمة العدل الدولية

يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائيا بشان أي شكوى أو مسالة أحيلت إليها عملا بالمادة 29 .

المادة 32

لمحكمة العدل الدولية أن تثبت أو تعدل أو تلغي أي نتائج أو توصيات خلصت عليها لجنة التحقيق.

المادة 33

التخلفات عن تنفيذ توصيات لجنة
التحقيق أو محكمة العدل الدولية

إذا تخلفت أي دولة عضو ، خلال المدة المحددة ، عن تنفيذ التوصيات التي يتضمنها تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية تبعا للحالة ، يجوز لمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر بالإجراء الذي يبدو له مناسبا و كفيلا بضمان الامتثال لتلك التوصيات .

المادة 34

تنفيذ توصيات لجنة

التحقيق أو محكمة العدل الدولية

للحكومة المتخلفة أن تبلغ مجلس الادارت في أي وقت بأنها اتخذت الخطرات اللازمة لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق أو التوصيات الواردة في قرار محكمة العدل الدولية ، تبعا للحالة ، و أن تطلب منه تشكيل لجنة تحقيق لتثبت من صحة أقوالها، و في هذه الحالة تنطبق أحكام المواد 27 و 28 و 29 و 31 و 32 ، فإذا جاء تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية في صالح الحكومة المتخلفة ، كان على مجلس الإدارة أن يوصي فورا بوقف أي إجراء يكون قد اتخذ عملا بالمادة 33 .

الفصل الثالث

أحكام عامة

المادة 35

تطبيق الاتفاقيات على الأقاليم التابعة

1- تتعهد الدول الأعضاء بأن تطبق ما صادقت عليه من اتفاقيات طبقا لأحكام هذا الدستور، على الإقليم التابعة التي تكون مسؤولة عن علاقاتها الدولية ، بما في ذلك أي أقاليم خاضعة للوصاية تكون هي السلطة القائمة بإدارتها ، غلا حين يكون موضوع الاتفاقية داخلا في اختصاصات الحكم الذاتي للإقليم ، أو حين تكون الاتفاقية غير قابلة للتطبيق بسبب الظروف المحلية ، أو غير قابلة للتطبيق غلا بعد أن تدخل عليها التعديلات الضرورية لتكييفها مع الظروف المحلية.

2- على كل دولة عضو تصادق على اتفاقية ما أن توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي في اقرب وقت ممكن بعد هذا التصديق إعلانا يحدد ، بشان الأقاليم غير المشار إليها في الفقرتين 4 و 5 أدناه إلى أي مدى تتعهد بتطبيق أحكام الاتفاقية ، مع اراد جميع المعلومات التفصيلية التي تقضي بها الاتفاقية .

3- لكل دولة عضو و جهت إعلان عملا بالفقرة السابقة أن توجه بين الحين و الحين ، وفقا لأحكام الاتفاقية ، إعلان لاحقا يغير من مضمون أي إعلان سابقا ، و يحدد الموقف الراهن بصدد الإقليم المذكورة .

4- حين يكون موضوع الاتفاقية داخلا في سلطات الحكم الذاتي لإقليم تابع ، تقوم الدولة العضو المسؤولة عن العلاقة الدولة لهذا الإقليم بإحاطة حكومة الإقليم علما بالاتفاقية في اقرب وقت ممكن كما تقوم الحكومة المذكورة بإصدار تشريع أو باتخاذ إجراء آخر .

و على إثر ذلك يجوز للدولة العضو ، بالاتفاق مع حكومة الإقليم ، أن توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلانا بقبولها الالتزامات التي تقضي بها الاتفاقية بالنيابة عن الإقليم المذكور .

5- يجوز توجيه الإعلان بقبول الالتزامات التي تقضي بها أي اتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي :

(أ) من قبل دولتين عضوين في المنظمة أو أكثر حين يتصل الأمر بإقليم يخضع لسلطتها أو سلطتهما المشتركة .

(ب) أو من قبل أي سلطة دولية مسؤولة عن إدارة إقليم ما ، بموجب أحكام ميثاق الأمم المتحدة أو أي أحكام أخرى ، حين يتصل الأمر بهذا الإقليم .

6- يستتبع قبول الالتزامات التي تقضي بها اتفاقية ما بموجب الفقرة 4 أو الفقرة 5 القبول نيابة عن الإقليم المعني ، بالالتزامات التي تنص عليها أحكام الاتفاقية و بالالتزامات التي تنطبق ، بموجب دستور المنظمة ، على الاتفاقيات التي تم التصديق عليها ، و يجوز أن يحدد إعلان القبول ما يلزم إدخاله على أحكام الاتفاقية من تعديلات لتكييف الاتفاقية مع الظروف المحلية .

7- لكل دولة عضو أو سلطة دولية وجهت إعلانا عملا بالفقرة 4 أو الفقرة 5 من هذه المادة ، القيام بين الحين و الحين ، وفقا لأحكام الاتفاقية ، بتوجيه إعلان لاحق يغير من مضمون أي إعلان سابق أو ينقض قبول الالتزامات التي تقضي بها اتفاقية بالنيابة عن الإقليم المعني .

8- إذا لم تقبل الالتزامات التي تقضي بها اتفاقية ما نيابة عن إقليم من الأقاليم التي تستهدفها الفقرة 4 أو الفقرة 5 من هذه المادة ، يكون على الدولة العضو أو الدول الأعضاء أو السلطة الدولية تقديم تقرير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عن الموقف القانوني أو العملي لهذا الإقليم من المسائل التي تتناولها الاتفاقية .

و يجب أن يعرض التقرير المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية ، أو الاتفاقيات الجماعية أو أي طريق آخر ، مع بيان المصاعب التي تمنع أو تؤخر قبول الاتفاقية المذكورة .

المادة 36

تعديل الدستور

يبدأ نفاذ التعديلات التي تدخل على هذا الدستور و التي يعتمدها المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين ، متى صادقت على هذه التعديلات أو قبلتها ثلثا الدول أعضاء المنظمة ، على أن يكون منها خمسة من الدول الأعضاء العشرة الممثلة في مجلس الإدارة بصفتها دولا أعضاء ذات أهمية صناعية رئيسية وفقا لأحكام الفقرة 3 من المادة 7 من هذا الدستور .

المادة 37

تفسير الدستور و الاتفاقيات

1- تحال إلى محكمة العدل الدولية ، للبت فيها ، أي مسالة أو منازعة بشان تفسير هذا الدستور أو تفسير أي اتفاقية لاحقة عقدها الأعضاء عملا بأحكام هذا الدستور .

2- خروجا على أحكام الفقرة 1 من هذه المادة ، يجوز لمجلس الإدارة أن يضع قواعد ، يعرضها على المؤتمر لإقرارها ، من اجل تكوين محكمة للبت العاجل في أي منازعة أو مسالة تتصل بتفسير اتفاقية ما يمكن أن يحيلها إليها مجلس الإدارة أو تحال إليها وفقا لأحكام الاتفاقية المعنية . على أي محكمة مكونة بمقتضى هذه الفقرة تكون ملزمة بجميع الأحكام أو الفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية .

و يتم إبلاغ الدول أعضاء المنظمة بكل حكم يصدر من تلك المحكمة ، و تعرض على المؤتمر أي ملاحظات قد تبديها هذه الدول بصددها .

المادة 38

المؤتمرات الإقليمية

1- لمنظمة العمل الدولية أن تعقد من المؤتمرات الإقليمية و أن تنشئ من الوكالات الإقليمية ما تراه مفيدا لتحقيق أهداف المنظمة و مقاصدها .

2- تخضع سلطات المؤتمرات الإقليمية و مهامها و إجراءاتها لقواعد يضعها مجلس الإدارة و يعرضها على المؤتمر العام لإقرارها .

الفصل الرابع أحكام متفرقة

المادة 39

المركز القانوني للمنظمة

تكون لمنظمة العمل الدولية شخصيتها الاعتبارية الكاملة ، و لها على وجه الخصوص :

(أ) أهلية التعاقد .

(ب) أهلية حيازة الأموال المنقولة و غير المنقولة و التصرف فيها .

(ج) أهلية التقاضي .

المادة 40

المزايا و الحصانات

1- تتمتع منظمة العمل الدولية داخل أراضي كل من الدول الأعضاء فيها بما يقتضيه تحقيق مقاصدها من مزايا و حصانات.

2- كما يتمتع المندوبون المشتركون في المؤتمر و أعضاء مجلس الإدارة و المدير و موظفو المكتب ، بما يقتضيه استقلالهم في ممارسة وظائفهم المتصلة بالمنظمة من مزايا و حصانات.

3- تحدد المزايا و الحصانات المذكورة باتفاق مفصل تعده المنظمة بغية قبول الدول الأعضاء له

مرفق بالدستور :

الإعلان الخاص بأهداف و مقاصد
منظمة العمل الدولية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، المنعقد في فيلادلفيا في دورته السادسة و العشرون ، يعتمد بهذه الوثيقة ، في هذا اليوم العاشر من شهر أيار / مايو عام أربعة و تربعين و تسعمائة و ألف ، الإعلان التالي الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية و بالمبادئ التي ينبغي أن تستوحيها الدول الأعضاء في سياستها .

أولا

يؤكد المؤتمر المبادئ الأساسية التي أقيمت عليها المنظمة ، و على وجه الخصوص:

(أ) أن العمل ليس سلعة.

(ب) إن حرية الرأي و حرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم.

(ج) أن الفقر في أي مكان يشكل خطرا على الرفاه في كل مكان.

(د) أن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنها و مواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل امة ، و بجهد دولي متواصل متضافر يسهم فيه ممثلون العمال و أصحاب العمل ، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات ، مشتركين معهم في النقاش الحر و القرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع.

ثانيا

لما كان المؤتمر يؤمن بأن التجربة قد أثبتت كليا صحة ما ذكره دستور منظمة العمل الدولية من انه لا سبيل إلى إقامة سلام عاملي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية ، فانه يؤكد:

(أ) أن لجميع البشر ، أيا كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم ، الحق في العمل من اجل رفاهيتهم المادية و تقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة ، و الأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص.

(ب) أن توفير الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن يشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية و دولية .

(ج) أن جميع السياسات و التدابير الوطنية و الدولية ، و لا سيما في الميدان الاقتصادي و المالي ، يجب أن تقيم على هذا الضوء ، و ألا تقبل غلا بالقدر الذي يتبدى فيه أن من شأنها أن تيسر ، لا أن تعرقل ، إنجاز هذا الهدف الأساسي .

(د) أن على منظمة العمل الدولية مسؤولية دراسة جميع السياسات و التدابير الاقتصادية و المالية الدولية و الحكم عليها على ضوء هذا الهدف الأساسي .

(هـ) أن لمنظمة العمل الدولية ، و هي تنهض بالمهام الموكولة عليها ، و بعد النظر في جميع العوامل الاقتصادية و المالية ذات الصلة ، أن تدرج في مقرراتها و توصياتها أي أحكام تراها مناسبة .

ثالثا

يعترف المؤتمر بالتزام منظمة العمل الدولية أمام الملأ بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق :

(أ) العمالة الكاملة و رفع مستويات المعيشة .

(ب) تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالارتياح إلى أنهم يقدمون أقصى ما لديهم من مهارة و خبرة و يساهمون على خير وجه في رفاهية المجموع .

(ج) توفير الوسائل لتدريب العمال و لتيسير نقلهم ، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل و الاستيطان ، و ذلك كوسيلة لبلوغ هذا الهدف ، و في ظل ضمانات وافية لجميع المعنيين .

(د) سياسات أجور و مكاسب و ساعات عمل و غير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم ، و توفير أجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية .

(هـ) الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية ، و تعاون الإدارة و العمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج ، و تعاون العمال و أصحاب العمل في إعداد و تطبيق التدابير الاجتماعية و الاقتصادية .

(و) مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلا أساسيا لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية و توفير رعاية طبية شاملة .

(ز) الحماية الوافية لحياة و صحة العاملين في جميع المهن .

(ح) رعاية الطفولة و الأمومة .

(ط) توفير التغذية الكافية و السكن المناسب و المرافق الترفيهية و الثقافية .

(ي) كفالة تكافؤ الفرص في التعليم و التدريب المهني .

رابعا

لما كان المؤتمر على يقين من الاستغلال الأكمل و الأوسع لموارد العالم الإنتاجية ، هذا الاستغلال الذي لا غنى عنه لتحقيق الأغراض المذكورة في هذا الإعلان ، يمكن أن يكفل بجهود فعالة على الصعيدين الدولي و الوطني ، و لا سيما بتدابير للتوسع في الإنتاج و الاستهلاك ، و لتجنب التقلبات الاقتصادية الحادة ، و للنهوض بالتقدم الاقتصادي و الاجتماعي لمناطق العالم الأقل نموا ، و لضمان مزيد من الاستقرار في الأسعار العالمية للسلع الأساسية ، و لتيسير اطراد المبادلات التجارية الدولية و ازدياد حجمها ، فإنه يتعهد بتعاون منظمة العمل الدولية التي يعهد إليها بقسط من المسؤولية في هذه المهمة الكبرى ، و في تحسين صحة و تعليم و رفاهية جميع الشعوب .

خامسا

يؤكد المؤتمر أن المبادئ المذكورة في هذا الإعلان تنطبق كليا على شعوب العالم ، و لكن كان من الضروري أن تراعي في تحديد كيفية تطبيقها مرحلة التنمية الاجتماعية و الاقتصادية التي بلغها كل شعب ، فإن تطبيقها التدريجي على الشعوب التي لا تزال تابعة ، و على الشعوب التي بلغت مرحلة الحكم الذاتي ، أمر يعني العالم المتمدن بأسره .

قـــائمـــة المـــراجـــــع

I- *باللغة العربية* :

1- الكتب العربية

1 – د.إبراهيم خليل نبيل مصطفي : *آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان*، دراسة نظرية و تطبيقية على ضوء تنفيذ المعاهدات الدولية و الإقليمية و الوكالات المتخصصة المعنية بحقوق الإنسان ، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر ، 2006.

2-د. أبو الوفا أحمد :*الحماية الدولية لحقوق الإنسان في اطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة*، الطبعة الثانية، دار النهضة، القاهرة،مصر2005.

3 – د.ابوهيف على صادق ، القانون الدولي العام ، النظريات و المبادئ العامة ، أشخاص القانون الدولي ، النطاق الدولي ، العلاقات الدولية ، التنظيم الدولي المنازعات الدولية ، الحرب و الحياد ،منشأة المعارف ، الإسكندرية مصر ، بدون سنة.

4-د. بن عامر تونسي : *قانون المجتمع الدولي المعاصر*، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ،الجزائر،2003.

5 – د.حسين خليل ، النظرية العامة و المنظمات العالمية ، البرامج و الوكالات المتخصصة، الطبعة الأولى ،دار المنهل اللبناني ، بيروت لبنان ، 2010 .

6 – د.حوامدة غالب عواد ، و الفتلاوي سهيل حسين ، القانون الدولي العام ، الجزء الأول ، مبادئ القانون الدولي العام ، الطبعة الأولى

دار الثقافة للنشر و التوزيع ،عمان ، الأردن ، 2007 .

7- د.الخطيب سعدي محمد ، أسس حقوق الإنسان ، في التشريع الديني و الدولي الطبعة الأولى ،منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت

لبنان ، 2010 .

8- د.الدسوقي محمد عبد الرحمن : *قانون المنظمات الدولية*، الجزء الثاني ، منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.

9- د.الدقاق محمد السعيد: *التنظيم الدولي* (النظرية العامة ، الأمم المتحدة)

دار المطبوعات الجامعية ، المكتبة القانونية ، مصر، 1994.

10- د.الدقاق محمد السعيد : النظرية العامة لقرارات المنتظمات الدولية و دورها في إرساء القانون الدولي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، بدون سنة .

11- زانغي كلوديو : *الحماية الدولية لحقوق الإنسان* ، ترجمة فوزي عيسى ، مكتبة لبنان ناشرون ،بيروت، لبنان، 2006.

12- د.الطويل محمد محمد: *العمال في رعاية الإسلام*، الطبعة الأولى، مكتبة و مطبعة الغد،القاهرة، 1998.

13- د.لحرش عبدالرحمن : *المجتمع الدولي ، التطور و الأشخاص*، دار العلوم للنشر

و التوزيع، عنابة، الجزئر، 2007.

14-د. مانع جمال عبد الناصر : *التنظيم الدولي ن النظرية العامة و المنظمات العالمية و الإقليمية و المتخصصة*، دار العلوم للنشر و التوزيع عنابة، الجزائر، 2006.

15- د.محمود محمود مسعد : *دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل* ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،مصر ، بدون سنة.

16- د.المجذوب محمد : - *التنظيم الدولي ، النظرية و المنظمات العالمية و الإقليمية و المتخصصة* ، منشورات الحلبي الحقوقية ن بيروت، لبنان، 2005.

17-د.المجذوب محمد : *القانون الدولي العام*، منشورات الحلب بيروت، لبنان،2003.

18- د.ناصر الدين نبيل عبدالرحمان : *ضمانات حقوق الإنسان و حمايتها وفقا للقانون الدولي و التشريع الوطني* ، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر ،2006.

19- د.عبد الحميد رجب : *المنظمات الدولية بين النظرية و التطبيق* ، مطابع الطوبجي التجارية ، القاهرة، مصر، 2005.

20- د.عبد العزيز قادري : *حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولية المحتويات والآليات* ، دار هومة، بوزريعة، الجزائر،2004.

21-د.علوان محمد يوسف ، الموسى محمد الخليل : *القانون الدولي لحقوق الإنسان*

المصادر و وسائل الرقابة، الجزء الأول

دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005.

22- د.الشافعي محمد بشير : *قانون حقوق الإنسان* ، منشأة المعارف ، الإسكندرية

مصر ، 2004.

23-د. شعبان عبد المحسن : *ثقافة حقوق الإنسان* ، الطبعة الأولى ، رابطة كاو للثقافة

الكردية، بيروت، لبنان، 2001.

2 -وثائق صادرة عن منظمة العمل الدولية :

1- منظمة العمل الدولية: آثار الأزمة العالمية على سوق العمل ، جنيف 2008 ،

(www.ILO.org)

2- إعلان منظمة العمل الدولية: بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل و متابعته

الدورة 86 ، جنيف ، 1998 .

3- منظمة العمل الدولية:المكتب الإقليمي للدول العربية، أثار الأزمة المالية و الإقتصادية

على البلدان العربية،بيروت لبنان،2009

www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/sitemap.htm#top

4- منظمة العمل الدولية : إحصاءات دخل و إنفاق الأسرة المعيشية، جنيف ، 2003

.www.ILO.org

5- منظمة العمل الدولية : حقوق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، آرثر اورايلي

جنيف، 2007 .www.ILO.org

6- منظمة العمل الدولية : التدريب النقابي حول سياسات لتشغيل و إستراتيجية الحد من

الفقر، المركز الدولي للتدريب، تورينو، إيطاليا، 2005 www.ILO.org.

7 - منظمة العمل الدولية: مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارية السلامة و الصحة المهنيين جنيف ، www.ILO.org. 2001

3 -وثائق صادرة عن مكتب العمل الدولي :

1 - مكتب العمل الدولي: سحب ست عشر توصية، دورة مؤتمر العمل الدولي رقم 92 جنيف www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm.2004

2 - مكتب العمل الدولي : لجنة البرنامج و الميزانية و الإدارة، إطار السياسة الإستراتيجية للفترة (2010-2015) جعل العمل اللائق حقيقة واقعية جنيف ،2009 .
www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

3 - مكتب العمل الدولي : تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الإجتماعية مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92، جنيف ،2004 .
www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

4 – مكتب العمل الدولي : لجنة التعاون التقني، متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، الأولويات و خطط العمل، جنيف ، 2003 .
www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

5 – مكتب العمل الدولي : جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، دورة 98، جنيف،2009
www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

6- مكتب العمل الدولي : المؤسسات و السياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة و فعالية في المنطقة العربية، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل، الدوحة قطر، www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm.2008

7 – مكتب العمل الدولي: دعم سياسات إعادة الإنتعاش من خلال معايير العمل الدولية و احترام حقوق العمال، قضايا وتحديات للمنطقة العربية المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، لبنان،2009 المنتدى العربي للتشغيل، بيروت لبنان،2009

www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

8– مكتب العمل الدولي : أنشطة منظمة لعمل الدولية في إفريقيا، جنيف، 2007

www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

9– مكتب العمل الدولي /: التقرير السادس حول أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنيين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91،جنيف 2003 - www.ilo.org/global/lang--fr/index.ht

10 – مكتب العمل الدولي : الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية، جنيف،2008

www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm.

11 – مكتب العمل الدولي : وضع عمال الأراضي المحتلة، جنيف، 2008

www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

12– مكتب العمل الدولي : النظام الأساسي بشأن تمثيل مندوبي أصحاب العمل و مندوبي العمال في مؤتمر العمل الدولي، جنيف، 2009

www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

4 – وثائق مختلفة

1 – الأمم المتحدة:موجز الأحكام و الفتاوى و الأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية

للفترة (1948-1991) .

2- المجلس الإقتصادي و الإجتماعي : تقرير فريق باريس المعني بالعمل والأجور نيويورك، 2003 .

3 - المجلس الإقتصادي و الإجتماعي، اللجنة الإحصائية،تقرير مكتب العمل الدولي عن تحديث التطبيق الدولي للمهن، تقرير مكتب العمل الدولي ، نيويورك، 2007 .

4 - غازي لعيبي الشملاوي " حقوق العمال في الاتفاقيات الدولية "، جريدة الاتحاد العدد 2276 بتاريخ 2009/05/02 (www.alithad.com).

5 - محمد محمود الأمام، التنمية و التشغيل، مجلة العمل العربي، عدد 86، مارس 2009

6 - محمد الطراونة، دور القضاء في حماية الحقوق العمالية ، عن موقع : (AMMAM (CONTER OF THE STUDY OF HAMMAN RIGH 16 نوفمبر 2008 .

7 - الدستور الجزائري لعام 1996 .

8 - دستور من منظمة العمل الدولية و إعلان فيلادلفيا لعام 1946 .

9 - اتفاقيات منظمة العمل الدولية

- الإتفاقية رقم 30 لسنة 1930 ، بشأن ساعات العمل (التجارة والمكاتب)

- الإتفاقية رقم 31 لسنة 1931 ، بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم)

- الإتفاقية رقم 46 لسنة 1935 ، بشأن ساعات العمل(مناجم الفحم) مراجعة للاتفاقية رقم31

-الإتفاقية رقم 57 لسنة 1936 ، بشأن ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن

- الإتفاقية رقم 61 لسنة 1937 ، بشأن تخفيض ساعات العمل (النسيج)

- الإتفاقية رقم 67 لسنة 1939 ، بشأن ساعات العمل والراحة (النقل البري)

-الإتفاقية رقم 29 لسنة 1930 ، بشأن العمل الجبري

- الإتفاقية رقم 33 لسنة 1932 ، بشأن الحد الأدنى للسن(الأعمال غير الصناعية)

- الإتفاقية رقم 58 لسنة 1936 ، بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)

- الإتفاقية رقم 59 لسنة 1937 ، بشأن الحد الأدنى للسن(الصناعة) (مراجعة)

- الإتفاقية رقم 60 لسنة 1937، بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)

- الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية التنظيم

- الإتفاقية رقم 01 لسنة 1919 بشأن ساعات العمل(الصناعة)

- الإتفاقية رقم 47 لسنة 1935 بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة

-الإتفاقية رقم 52 لعام 1936 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر

-الإتفاقية رقم 138 لعام 1973 بشأن الحد الأدنى للسن

-الإتفاقية رقم 97 لسنة 1949بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، .

-إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 لعام 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري

10 – ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945.

11 – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948

12 – النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية

13 – اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لعام 1969

14 – العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية لعام 1966

15 - العهد الدولي للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية لعام 1966

16 – جامعة مينسوتا ، مكتبة الحقوق

www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html

5 – رسائل و دروس جامعية :

01 – علي أبو هاني ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، رسالة دكتوراه في القانون الدولي العام ، تحت إشراف الأستاذ تونسي بن عامر كلية الحقوق ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، السنة الدراسية 1993-1994 .

02 – دراقي هبة خديجة :رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية ، دور *منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي*، جامعة الجزائر ، 2001 .

03 – أحسن عمروش: مذكرة ماجستير، في القانون الجنائي الدولي، دور الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي في حماية حقوق الإنسان، جامعة سعد دحلب بالبليدة، 2008 .

04 – د.علي أبو هاني ،محاضرات حول المنظمات الدولية لحقوق الإنسان ، ألقيت على طلبة الماجستير ، قسم الحقوق ، جامعة المدية ،2008- 2009 .

II- ***باللغة الأجنبية :***

1- B.I.T : le magasine de l'oit travail n° 63 Genève 2008 (www.ILO.org)

2 - *Olivier Maurel* : *les responsabilité des entreprises en matière de droit de l'homme*, la documentation française,

paris, France, 2009.

3 – B .I.T : Jean-Chande Javillier et Bernard Gernigon , les normes internationales de travail , unpartrione pour l'avenir mélonges en l'honneur de Nicolas Valticos , 2004, Genève .
(www.ILO.org)

4- Droits fondamentaux de l'Homme au travail dans le commerce international (www . Droits fondamentaux .org)

5-B.I.T : le magasine de l'oit travail n° 64 Genève 2008
(www.ILO.org)

6- B.I.T : sommet de l'O.I.T , sur la crise mondiale de l'emploi, Genève, 2009(www.ILO.org)

7- B.IT : le magasine de l'oit travail n° 65 Genève 2009
(www.ILO.org)

8-B.IT : élude dénsonble sur les instruments relatifs à l'emploi ,C .I .T 99 session, 2010, Genève(www.ILO.org)

9-B.I.T : les règles du jeu , une breve introductonaux normes internationales du travail , 2009 , Genève(www.ILO.org)

10 – B.I.T : faire face à la crise mondiale de l'emploi , C .I.T ,98 session , 2009 , Genéve(www.ILO.org)

11 – B.I.T : les organisations d'employeurs et les mécanismes de contrôle de l'O.I.T , 2006 , Genève(www.ILO.org)

12 – B.I.T : Jean-cloude javallier ,les obstaces juridiques à l'application des normes internationales du travail , 2007 , Genéve
(www.ILO.org)

13- B.I.T : programe pilote au rograme par pays de promotion de travail décent , 2006 ,Genéve(www.ILO.org)

14 - B.I.T : Xavier Beandonnet , l'utalisation des sous universelles du droit international u travail par les juridications interns , centre international de formation , lO.I.T , Turin , Italie ; 2005 (www.ILO.org)

15 - B.I.T : une mondialisation juste , le role de lO.I.T , 2004 ,Genéve

16 – O.I.T :liberté d'association , enseignements tirés de la pratique, C .I.T ,97 session , 2008, Genéve(www.ILO.org)

17 – B.I.T : Risques émergents et nouvelles formes de(prévention dont un monde du travail en mutation ,2010) Genève(www.ILO.org)

18 - O.I.T pour un travail décent dont un monde durable faibles émissions de carbone , rapport conjoint ,(O.I.T et PNUE et O.I.E et C.S.I) 2008 , Nairobi , Kenya(www.ILO.org)

19- B.IT : l'égalite au travail , relves les défis ,C .I .T, 96 session, 2007, Genève(www.ILO.org)

20 - O.I.T : les Femmes et le travail , 2007 , Genève(www.ILO.org)

21- B.I.T :eradquer le travail force,C .I .T, 96 session, 2007, Genève

22-B.I.T : déclaration principas tripartite sur les les entreprises Multinatiomales et la politique socaile .2001 , Genéve (www.ILO.org)

23 - O.I.T : principes et droits findamentaux au travail et Mapath , G.I.T de session 86 , 1998 , Genéve.

24 - O.I.T : la justice socaile poue une mandialisation equitable , C I T de sessio, 97 , 2008 , Genéve .

25 - O.I.T : surmonter la gise , un pacte mondarle pour l'omploi C.I.Tsession 98 , 2009 Genéve

26- B.I.T : le magasine de O.I . T travail , N° 62 , 2002 , Genève (www.ILO.org)

27 – B.I.T : polotique et promation de l'emploi ,2002 , Genéve (www.ILO.org)

28 - O.I .T rapport sur le travail dans le monde 2008 , Genève (www.ILO.org)

29 - B .I. T : Commision de porgame du budy et l'admistration 2007 , Geneve (www.ILO.org)

30- B.I.T ; les obstacles juridiques a lapplicayion des nomes internationales de travail , 2007 ; Genéve(www.ILO.org)

31- B.I.T : proteger les persones , promouvoir l'emploi, 2009,Genéve (www.ILO.org)

32-B.I.T ; proteger les persones promovoir l'emploi , 2007 ; Genève (www.ILO.org)

33- B.I.T ; le magasine de l'O.I.T travail , n° 62. 2007 , Genéve (www.ILO.org)

34 - Victor-Yves- GHEBALI , Les efforts d'organisation mondiale au XXe siècle : mythes et rèalitès POLITIQUE ÉTRANGÈRE 3-4/2000(3-4-2000 GHEBALI.pdf) .

35 - Nicols Valticos , droit international du travail , les sources du droit international du travail (valticos – fr .pdf) .

الفهـــرس

الإهداء 02

الشكر 03

قائمة المختصرات 04

مقدمة 05

الفصل الأول:

الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في الرقابة علي حقوق العمال 13

المبحث الأول : دستور المنظمة كمصدّر لسلطتها..14

المطلب الأول : خصائص دستور المنظمة 15

الفرع الأول : القبول بالدستور وسيلة لاكتساب العضوية بالمنظمة.......................16

الفرع الثاني : سمو و وحدة أحكام دستور المنظمة..19

المطلب الثاني :تأثير دستور المنظمة علي أعمالها...26

الفرع الأول : قدرة المنظمة علي استحداث قواعد قانونية...................................26

الفرع الثاني : سلطة المنظمة في تفسير قواعدها...28

المبحث الثاني : اتفاقيات و توصيات العمل الدولية و قيمتها القانونية في سلطة المنظمة.....32

المطلب الأول : اتفاقيات العمل الدولية...33

الفرع الأول : إقرار اتفاقيات العمل الدولية..33

الفرع الثاني : خصائص اتفاقيات العمل الدولية...36

المطلب الثاني :توصيات العمل الدولية...39
الفرع الأول :إقرار توصيات العمل الدولية...39
الفرع الثاني : القيمة القانونية لتوصيات العمل الدولية.......................................41
المبحث الثالث : ضرورة موافقة الدول علي مبدأ الرقابة علي حقوق العمال 45
المطلب الأول :موافقة الدول علي مبدأ الرقابة علي حقوق العمال 45
الفرع الأول: الموافقة علي الالتزامات...46
الفرع الثاني: الموافقة علي أجهزة الرقابة...50
الفرع الثالث : الموافقة على أساليب الرقابة..52
المطلب الثاني: الإشكاليات التي تثيرها سلطة المنظمة في الرقابة علي حقوق ا لعمال.......54
الفرع الأول: تنازع الاختصاص بين المنظمات الدولية و الدول
في الرقابة علي حقوق الإنسان...55
الفرع الثاني: الشخصية القانونية الدولية للفرد...58
الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري من الرقابة التي تمارسها منظمة العمل الدولية 62
خلاصة الفصل الأول 66
الفصل الثاني:
رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان احترام حقوق و حريات العمال 67
المبحث الأول : الحقوق و الحريات المضمونة للعمال في إطار منظمة العمل الدولية.........68
المطلب الأول: الحقوق و الحريات المضمونة بموجب دستور المنظمة........................69
الفرع الأول : الحقوق المرتبطة بظروف العمل...70
الفرع الثاني : الحريات النقابية...74

المطلب الثاني : الحقوق و الحريات المضمونة

بموجب اتفاقيات المنظمة..77

الفرع الأول : الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل........................78

الفرع الثاني : الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل..............................85

المبحث الثاني : أجهزة الرقابة...90

المطلب الأول : لجان منظمة العمل الدولية...90

الفرع الأول : لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات 91

الفرع الثاني : اللجنة المعنية بالحرية النقابية..93

المطلب الثاني : مكتب العمل الدولي...95

الفرع الأول : تشكيل مكتب العمل الدولي..95

الفرع الثاني : مهام مكتب العمل الدولي...97

المبحث الثالث : أساليب الرقابة 102

المطلب الأول : الرقابة على أساس التقارير...102

الفرع الأول : طبيعة الرقابة الممارسة على تطبيق قواعد العمل الدولية..................103

الفرع الثاني : إعداد التقارير...104

الفرع الثالث : فحص التقارير..107

المطلب الثاني :الرقابة على أساس الشكاوى...110

الفرع الأول :جهات تقديم الشكاوى...110

الفرع الثاني : الفحص و البت في الشكاوى..113

الفرع الثالث : دور نظام الرقابة داخل المنظمة في توسيع قواعد العمل الدولية 117

